



**REGOLAMENTO IN MATERIA DI INCARICHI DIRIGENZIALI
(AFFIDAMENTO, CONFERMA E REVOCA) E DI VALUTAZIONE
DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI - DIRIGENZA
AMMINISTRATIVA, TECNICA E PROFESSIONALE**

INDICE

Premessa

Art. 1: Tipologie di incarichi

Art. 2: Requisiti per il conferimento degli incarichi

Art. 3: Conferimento e durata degli incarichi

Art. 3.1: Disposizioni particolari

Art. 4: Altre tipologie di incarichi

Art. 5: Graduazione degli incarichi

Art. 6: Valutazione e verifica dei dirigenti

Art. 7: Metodologia e strumenti del sistema di valutazione

Art. 8: Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'O.I.V.

Art. 9: Effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio Tecnico

Art. 10: Effetti della valutazione negativa dei risultati raggiunti da parte dell'O.I.V.

Art. 11: Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio Tecnico

Art. 12: Revoca dell'incarico di Direttore di Dipartimento

Art. 13: Modifica dell'incarico in corso di validità del contratto

Art. 14: Sostituzioni del dirigente assente

Art. 15: Cessazione anticipata dell'incarico

Art. 16: Ulteriori disposizioni normative in materia di incarichi dirigenziali

Art. 17: Disposizione finale



PREMESSA

Il presente regolamento disciplina gli incarichi dirigenziali, le procedure per l'affidamento, la conferma e la revoca degli stessi relativi all'Area delle Funzioni Locali - Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali - in coerenza con l'assetto organizzativo aziendale.

Il regolamento è finalizzato a garantire oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nella scelta dei soggetti affidatari e promuove lo sviluppo professionale dei dirigenti mediante il riconoscimento e la valorizzazione delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi; tale regolamento si applica ai Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali in servizio presso questa Azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, nel rispetto del:

- CCNL 17/12/2020 dell'Area Funzioni Locali (triennio 2016 – 2018);
- CCNL 3/11/2005 dell'Area III
- CCNL 08/06/2000
- D.Lgs. nr. 502 del 30/12/1992 e s.m.i.
- D.Lgs. nr. 165 del 30/03/2001 e s.m.i.
- D.Lgs. nr. 150 del 27/10/2009 e s.m.i.
- D.L. nr. 78 del 31/05/2010 convertito con modificazioni dalla Legge nr. 122 del 30/07/2010
- D.L. nr. 158 del 13/09/2012 convertito con modificazioni dalla Legge nr. 08/11/2012
- D.L. nr. 90 del 24/06/2014 convertito con modificazioni dalla Legge nr. 114 del 11/08/2014

L'Azienda, in forza del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (P.O.A.S.) e nei limiti delle risorse disponibili nel "Fondo per la retribuzione degli incarichi", identifica il numero degli incarichi dirigenziali da conferire.

ART. 1 - TIPOLOGIE DI INCARICHI

Le tipologie di incarichi conferibili ai Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali in forza del Capo II art. 70 e seguenti del CCNL dell'Area Funzioni Locali triennio 2016 – 2018, sono le seguenti:

- Incarichi gestionali:
 - Incarico di direzione di struttura complessa
 - Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale
 - Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa
L'incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale, include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Se previsto agli atti di organizzazione interna, l'incarico può comportare anche la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie.
- ❖ Incarico di direttore di dipartimento di cui al D.Lgs nr. 502 del 30.12.1992
- Incarichi professionali:
 - Incarico professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.
L'incarico in oggetto prevede prevalentemente responsabilità tecnico specialistiche.



ART. 2 – REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

Incarico di Direzione di Struttura Complessa: per il conferimento dell'incarico è richiesta un'esperienza professionale non inferiore a 5 anni. Nel computo dell'anzianità di servizio rientrano i periodi di anzianità maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, nonché con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea, prestati con o senza soluzione di continuità. Qualora, presso l'Azienda, non sia disponibile personale dirigenziale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della predetta esperienza professionale, l'incarico potrà essere conferito ad un dirigente con anzianità di servizio inferiore.

Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale: l'incarico può essere conferito a tutti i dirigenti, anche neo-assunti, che abbiano superato il periodo di prova. Tale incarico può essere conferito anche a dirigenti assunti a tempo determinato che, dopo il superamento del periodo di prova, abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi.

Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa: l'incarico può essere conferito a tutti i dirigenti, anche neo-assunti, che abbiano superato il periodo di prova. Tale incarico può essere conferito anche a dirigenti assunti a tempo determinato che, dopo il superamento del periodo di prova, abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi.

Incarico professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: l'incarico può essere conferito a tutti i dirigenti, anche neo-assunti, che abbiano superato il periodo di prova. Tale incarico può essere conferito anche a dirigenti assunti a tempo determinato che, dopo il superamento del periodo di prova, abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi.

Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del direttore di dipartimento, ai sensi dell'art. 17 bis, comma 2, del D.Lgs 502/1992 e s.m.i.

ART. 3 - CONFERIMENTO E DURATA DEGLI INCARICHI

Incarico di Direzione di Struttura Complessa: è conferito dal Direttore Generale nei limiti delle Strutture Complesse previste dal P.O.A.S. previo avviso di selezione interna cui può partecipare il personale in possesso dei requisiti richiesti.

L'incarico è conferito a tempo determinato e ha durata di cinque anni con possibilità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico, di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve ai sensi dell'art. 15 ter, comma 2 del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i.

Un incarico più breve può essere conferito nel caso in cui il dirigente sia in prossimità del conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo.

Incarico di Direzione di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale: è conferito dal Direttore Generale nei limiti delle Strutture Semplici Dipartimentali previste dal P.O.A.S., previo avviso di selezione interna cui può partecipare il personale in possesso dei requisiti richiesti.

L'incarico è conferito a tempo determinato e ha durata di cinque anni con possibilità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico, di rinnovo per lo stesso periodo.

Un incarico più breve può essere conferito nel caso in cui il dirigente sia in prossimità del conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo.



Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa: è conferito dal Direttore Generale nei limiti delle Strutture Semplici previste dal P.O.A.S. previo avviso di selezione interna cui può partecipare il personale in possesso dei requisiti richiesti.

L'incarico è conferito a tempo determinato e ha durata di cinque anni con possibilità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico, di rinnovo per lo stesso periodo.

Un incarico più breve può essere conferito nel caso in cui il dirigente sia in prossimità del conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo.

Incarico professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: è conferito dal Direttore Generale previo avviso di selezione interna cui può partecipare il personale in possesso dei requisiti richiesti.

L'incarico è conferito a tempo determinato e ha durata di cinque anni con possibilità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico, di rinnovo per lo stesso periodo.

Un incarico più breve può essere conferito nel caso in cui il dirigente sia in prossimità del conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo.

L'Azienda, in applicazione dell'articolo 71 comma 10 del CCNL vigente, predispone un avviso interno nell'ambito della struttura interessata; tale avviso deve essere pubblicato sul sito internet aziendale per almeno dieci giorni consecutivi.

L'avviso deve specificare i seguenti elementi:

- le modalità e i termini di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione, alla quale dovrà essere allegato il curriculum professionale del candidato;
- la struttura alla quale l'incarico afferisce;
- la sede di lavoro;
- la tipologia dell'incarico tra quelle di cui all'articolo 70, comma 1 del vigente CCNL;
- le competenze richieste per ricoprire l'incarico;
- la durata dell'incarico;
- il peso attribuito all'incarico stesso nell'ambito della graduazione delle funzioni dirigenziali e la conseguente entità della parte fissa della retribuzione di posizione stabilita dal CCNL in relazione alla tipologia dell'incarico conferito nonché la valorizzazione della parte variabile aziendale della medesima.

Il Direttore sovraordinato gerarchicamente - come sotto specificato - propone al Direttore Generale, mediante atto scritto e motivato, il soggetto individuato per il conferimento dell'incarico, così come previsto dalle lett. da a) a c) del comma 11 del predetto art. 71.

DIRETTORE PROPONENTE	TIPOLOGIA DI INCARICO
Direttore Amministrativo	Incarico di direzione di struttura complessa
Direttore di Dipartimento	Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale
Direttore di Struttura Complessa	Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa
	Incarico professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo



I sopra indicati Direttori, al fine di formulare la proposta di incarico, effettuano una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali dei candidati, tenendo conto di quanto dettato alla lett. a) e seguenti del comma 12 del già citato art. 71.

Il comma 14 dell'art. 71 del vigente CCNL stabilisce che il conferimento o rinnovo di tutti gli incarichi elencati nel presente articolo comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro; il contratto d'incarico definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico conferito, la denominazione, l'oggetto dell'incarico, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione nelle due componenti.

Il contratto è sottoscritto dal dirigente entro il termine perentorio di 30 giorni dalla data di notifica del conferimento dell'incarico – 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.

Il predetto comma 14 dispone inoltre che la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale è preventivamente comunicata al Dirigente al fine di acquisire, entro il termine massimo di 30 giorni, il suo esplicito assenso. La mancata sottoscrizione del contratto comporterà la non erogazione del trattamento economico previsto dallo specifico incarico.

ART. 3.1. - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Per i dirigenti che abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico, assunti a seguito di procedura concorsuale/avviso pubblico ed esonerati dal periodo di prova così come previsto dall'art. 14, comma 1, del CCNL 8.6.2000, all'atto dell'assunzione viene direttamente conferito *l'incarico professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo*, riconoscendo per la retribuzione di posizione la sola parte fissa relativa all'incarico prevista nel vigente CCNL.

Quanto sopra nelle more della pubblicazione di specifico avviso per il conferimento dell'incarico disponibile in Azienda così come disciplinato dall'art. 3 del presente regolamento.

ART. 4 - ALTRE TIPOLOGIE DI INCARICHI

Incarico di Direttore di Dipartimento: è conferito dal Direttore Generale, sentito il Direttore Amministrativo, ad un dirigente con incarico di direzione di struttura complessa afferente al Dipartimento, tenuto conto dell'esperienza professionale, del curriculum, delle capacità organizzative e gestionali.

L'incarico, di norma, ha durata triennale. Trattandosi di incarico di natura fiduciaria, esso decade in caso di decadenza del Direttore Generale e pertanto, in tal caso, la durata può essere inferiore ai tre anni. Il Direttore di Dipartimento rimane, di prassi, in carica fino alla nomina del nuovo Direttore di Dipartimento.

Il nuovo Direttore Generale all'atto dell'insediamento nell'incarico adotta un atto di conferma dei Direttori di Dipartimento ma può, tuttavia, deliberare di non confermare gli incarichi e di lasciare temporaneamente vacante un Dipartimento. In tal caso il Direttore Amministrativo avoca a sé le funzioni di Direttore del Dipartimento fino a nuova nomina.

Incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 15 septies del D.Lgs nr. 502 del 30/12/1992:

L'art. 15 del D.Lgs nr. 502/1992, così come modificato dal DL nr. 158/2012 convertito con modificazioni dalla Legge nr. 189 del 08/11/2012, ha previsto:

- al comma 1 che il Direttore Generale può conferire a laureati di particolare e comprovata qualificazione professionale, incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico



mediante la stipula di contratti a tempo determinato e con rapporto esclusivo; tali incarichi possono essere conferiti rispettivamente entro i limiti del due per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria e del due per cento della dotazione organica complessiva degli altri ruoli della dirigenza, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto;

- al comma 2 che le aziende unità sanitarie e le aziende ospedaliere, possono stipulare contratti a tempo determinato e con rapporto esclusivo per l'attribuzione di incarichi di natura dirigenziale, relativi a profili diversi da quello medico, ad esperti di provata competenza; tali incarichi possono essere conferiti in numero non superiore rispettivamente al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria, ad esclusione della dirigenza medica, nonché al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto.

Rispetto a quanto dettato dal predetto comma 2, un'ulteriore modificazione è stata introdotta dall'art. 11 – comma 3 – della Legge nr. 114 del 11/08/2014 che ha elevato dal 5% al 10% la percentuale dei contratti a tempo determinato conferibili alla dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, ai sensi di disposizioni normative di settore quali il D.Lgs nr. 502/1992 e s.m.i. e il D.Lgs nr. 165/2001 e s.m.i.

Gli incarichi sono conferiti nei limiti assunzionali consentiti all'Azienda dal Piano di Gestione delle Risorse Umane annualmente aggiornato e nei limiti finanziari posti dall'assegnazione di bilancio.

ART. 5 - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI

Ad ogni incarico dirigenziale, in conformità a quanto previsto dall'art. 89 del vigente CCNL, è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie di incarico elencate nel presente regolamento; tale retribuzione si compone di una parte fissa – coincidente con il suo valore minimo – e di una parte variabile. La retribuzione di posizione rappresenta il valore complessivo dell'incarico ed è attribuita sulla base della graduazione delle funzioni.

Nelle more del nuovo regolamento aziendale – in applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti - con il quale si:

- a) individuano tutte le posizioni dirigenziali presenti nel POAS;
- b) definisce, dopo confronto con le organizzazioni sindacali, la graduazione di tutte le posizioni dirigenziali presenti;
- c) attribuisce a ciascuna posizione un trattamento economico sulla base del fondo del salario accessorio disponibile e nei limiti dello stesso.

rimane vigente il sistema di “*Graduazione delle Funzioni*” (Allegato 1) approvato con Deliberazione nr. 518/07 del 17 dicembre 2007.

ART. 6 - VALUTAZIONE E VERIFICA DEI DIRIGENTI

Il comma 1 dell'art. 74 del vigente CCNL, stabilisce, nel rispetto dei principi fissati dall'art. 15 – comma 5 – del D.Lgs. nr. 502/92, che la valutazione dei dirigenti rappresenta un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscere e a valorizzare 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 altresì diretta a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità professionali.

L'Azienda, al termine del confronto con le rappresentanze sindacali in merito ai criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance, adotta il regolamento predisposto e gli strumenti di verifica.

Ogni dirigente, nella sua vita professionale, è coinvolto in diversi momenti di verifica e valutazione, che possono essere così riassunti:

- A. verifica dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di risultato – effettuata con cadenza annuale;
- B. verifica della professionalità espressa – effettuata, per tutti i dirigenti, entro la scadenza degli incarichi conferiti in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti.

Entrambi i momenti di verifica sopra indicati, si articolano obbligatoriamente in due momenti distinti: valutazione di I° istanza e valutazione di II° istanza.

La proposta di valutazione di I° istanza viene effettuata dal dirigente direttamente sovraordinato come segue:

- per il Direttore di Dipartimento e i Direttori di Struttura Complessa: *Direttore Amministrativo o suo delegato*;
- per tutti gli altri Dirigenti: *Dirigente direttamente sovraordinato (Direttore Amministrativo, Direttore di Dipartimento, Direttore struttura complessa, Responsabile struttura semplice)*.

La valutazione di II° istanza viene effettuata da:

- organismo indipendente di valutazione (O.I.V.) per la verifica annuale indicata al predetto punto A;
- collegio tecnico per la verifica indicata al punto B.

Il Collegio Tecnico è nominato dal Direttore Generale ed è composto dal Direttore Amministrativo, con funzione di Presidente e da due Dirigenti della medesima area del valutato; inoltre il Collegio, dopo essere stato nominato, dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento.

Il Collegio Tecnico per la valutazione di seconda istanza relativa all'incarico di Direttore di Dipartimento è costituito dal Direttore Generale con funzioni di Presidente e dai Direttori Sanitario, Amministrativo e Socio Sanitario.

ART. 7 - METODOLOGIA E STRUMENTI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il processo di valutazione comprende varie fasi; di seguito, per ciascun momento di verifica, vengono descritte cronologicamente le azioni che devono essere agite.

Verifica dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di risultato

Il dirigente responsabile (valutatore):

1. presenta ai propri dirigenti (valutati) – di norma – entro il primo trimestre dell'anno, gli obiettivi concordati e assegnati alla struttura di appartenenza;
2. illustra la scheda di valutazione individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget, declinando al singolo valutato gli obiettivi da raggiungere nell'anno oggetto di valutazione;



3. restituisce al valutato un feedback rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati e ad eventuali azioni di miglioramento;
4. formula la proposta di valutazione di prima istanza;
5. presenta la proposta di valutazione al valutato, mediante colloquio, al fine di permettere il contraddittorio;
6. invia, dopo accettazione/presa visione del valutato, le proposte di valutazione alla UOC Gestione Risorse Umane che attiverà presso l'O.I.V. la valutazione di seconda istanza.

La valutazione viene espressa per tutti i dirigenti che abbiano prestato servizio in Azienda per almeno 3 mesi nel periodo oggetto di valutazione.

A conclusione dell'intero processo di valutazione, la scheda, completa di valutazione di prima istanza, osservazioni del valutato e valutazione di seconda istanza, viene archiviata nel fascicolo del dipendente e ne costituirà parte integrante.

Verifica della professionalità espressa

Il dirigente responsabile (valutatore), 3 mesi prima della scadenza dell'incarico oggetto di valutazione, riceve dalla UOC Gestione Risorse Umane avviso di attivazione del processo di valutazione:

1. illustra al valutato la scheda di valutazione della professionalità espressa;
2. formula la proposta di valutazione di prima istanza;
3. presenta la proposta di valutazione al valutato, mediante colloquio, al fine di permettere il contraddittorio;
4. invia, dopo accettazione/presa visione del valutato, le proposte di valutazione alla UOC Gestione Risorse Umane che attiverà presso il Collegio Tecnico preposto la valutazione di seconda istanza.

La valutazione dei dirigenti con incarico professionale risulterà positiva ove il punteggio attribuito sia pari ad almeno i 6/10 di quello massimo previsto (punteggio minimo: 42/70).

La valutazione dei dirigenti con incarico gestionale risulterà positiva ove il punteggio attribuito sia pari ad almeno i 7/10 di quello massimo previsto (punteggio minimo: 56/80).

A conclusione dell'intero processo di valutazione, la scheda, completa di valutazione di prima istanza, osservazioni del valutato e valutazione di seconda istanza, viene archiviata nel fascicolo del dipendente e ne costituirà parte integrante.

Costituiscono parte integrante del presente regolamento le seguenti schede di valutazione:

- scheda di valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget (incarico professionale)
- scheda di valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget (incarico gestionale)
- scheda di valutazione per la verifica della professionalità espressa (incarico professionale)
- scheda di valutazione per la verifica della professionalità espressa (incarico gestionale)

ART. 8 - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DEI RISULTATI RAGGIUNTI DA PARTE DELL'O.I.V.

L'esito positivo della verifica dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di risultato, valutazione annuale, comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato così come dettato



dall'art. 30 del vigente CCNL e definito nella contrattazione integrativa aziendale in materia di retribuzione di risultato, a cui si rinvia.

L'esito positivo, inoltre, concorre, insieme ai criteri di valutazione specificati nella scheda per la valutazione della professionalità espressa, alla formazione della valutazione delle attività professionali, attuata dal Collegio Tecnico.

ART. 9 - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI SVOLTE E DEI RISULTATI RAGGIUNTI DA PARTE DEL COLLEGIO TECNICO

L'esito positivo della valutazione concretizza la conferma dell'incarico già assegnato o il conferimento di altro incarico della medesima tipologia, di pari o maggior rilievo gestionale, economico, professionale.

ART. 10 - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DEI RISULTATI RAGGIUNTI DA PARTE DELL'O.I.V.

L'esito negativo della valutazione effettuata dall'Organismo indipendente di valutazione produce gli effetti previsti dall'art. 80 del vigente CCNL che rinvia a quanto previsto dall'art. 30 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa, che qui si intende integralmente riportato.

ART. 11 - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI SVOLTE E DEI RISULTATI RAGGIUNTI DA PARTE DEL COLLEGIO TECNICO

L'esito negativo della valutazione effettuata dal Collegio Tecnico comporta quanto segue:

Per il Dirigente di struttura complessa:

- a) il mancato rinnovo dell'incarico oggetto di valutazione;
- b) l'affidamento di un incarico di minor rilievo e di minor valore economico;
- c) la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita;
- d) la decurtazione della retribuzione di posizione in una misura non superiore al 40% (sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito).

Per gli altri Dirigenti:

- a) il mancato rinnovo dell'incarico oggetto della valutazione;
- b) l'affidamento di un incarico di minor rilievo e di minor valore economico;
- c) la decurtazione della retribuzione di posizione in una misura non superiore al 40% (sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito).

Nei casi sopra previsti è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda previa attuazione delle procedure previste dall'art. 23 del CCNL 8.6.2000, I biennio economico e art. 20, commi 1, 2, 3 del CCNL 3.11.2005 dell'Area III.

I Dirigenti con valutazione negativa sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per l'eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva.



ART. 12 - REVOCA DELL'INCARICO DI DIRETTORE DI DIPARTIMENTO

Il Direttore Generale può, in presenza di fatti gravi che possono determinare responsabilità disciplinare o responsabilità dirigenziale, disporre la revoca dell'incarico di Direttore di Dipartimento mediante atto di natura opposta a quello con cui ha conferito l'incarico, motivando la delibera con riferimento generico alla tipologia di responsabilità che ha determinato la revoca dell'incarico e rinviando a nota riservata, indirizzata al Direttore di Dipartimento, la descrizione della motivazione dell'atto.

ART. 13 - MODIFICA DELL'INCARICO IN CORSO DI VALIDITA' DEL CONTRATTO

1. In presenza di modifiche organizzative derivanti dall'applicazione del Piano di Organizzazione Aziendale, la Direzione potrà, in costanza di contratto di lavoro individuale e fino alla scadenza, concordare con il Dirigente l'assegnazione a nuovo o diverso incarico di pari livello. In tal caso il Dirigente mantiene il trattamento economico già attribuito fino alla scadenza del contratto individuale.
2. La modifica dell'incarico potrà avvenire anche nei casi di conclamata incompatibilità ambientale.
3. La valutazione del Dirigente è comunque effettuata, al termine del quinquennio di attività, dal Collegio Tecnico.

ART. 14 - SOSTITUZIONI DEL DIRIGENTE ASSENTE

In caso di assenza, per ferie o malattia o altro impedimento, del Direttore di Dipartimento la sua sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro Dirigente con incarico di Direttore di Struttura Complessa proposto dal Direttore stesso. Il Direttore di Dipartimento può delegare alcune funzioni di Direttore di Struttura Complessa ad altro Dirigente di Struttura Semplice appartenente alla sua Struttura. Lo svolgimento delle funzioni delegate deve essere riconosciuto in sede di attribuzione della retribuzione di risultato.

In caso di assenza, per ferie o malattia o altro impedimento, del Direttore di Struttura Complessa la sua sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro Dirigente individuato con atto aziendale, entro il 31 gennaio di ogni anno, su proposta del Direttore della Struttura Complessa.

Il sostituto del Direttore di Struttura Complessa deve possedere i seguenti requisiti:

- a) essere titolare di uno degli incarichi di cui all'art. 70, comma 1, lett. b) e c) del CCNL vigente, con riferimento, ove previsto, al profilo di appartenenza;
- b) essere preferibilmente titolare di un incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di alta specializzazione di cui al predetto art. 70, comma 1, lett. b) e c).

In caso di assenza, per ferie o malattia o altro impedimento, del Direttore di Struttura Semplice anche a valenza dipartimentale la sua sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro Dirigente con incarico di Direttore di Struttura Semplice proposto dal Direttore stesso.

Nel caso in cui l'assenza di cui sopra sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro dei predetti Direttori, la sostituzione avviene con atto motivato del Direttore Generale secondo quanto dettato dall'art. 73, comma 4 del vigente CCNL.

Nei casi in cui, invece, l'assenza sia dovuta a fruizione di un'aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di Direttore Generale ovvero di Direttore Amministrativo o di Direttore dei Servizi Sociali, presso la stessa o altra Azienda, ovvero per mandato elettorale o per distacco sindacale, l'Azienda può provvedere con



l'assunzione di altro Dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nel già citato comma 4, art. 73 del CCNL. Relativamente al rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato, si rinvia all'art. 73, comma 6, del vigente CCNL.

Le sostituzioni sopra previste non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito dei ruoli della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa. Relativamente al trattamento economico che compete al Dirigente incaricato della sostituzione si rinvia a quanto disciplinato dall'art. 73, comma 7 del CCNL vigente.

Qualora non sia possibile fare ricorso alle sostituzioni sopra indicate, la struttura temporaneamente priva di titolare può essere affidata ad altro Dirigente con corrispondente incarico. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove e non verrà corrisposta la relativa indennità mensile di cui al comma 7 dell'art. 73 del CCNL vigente. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato è compensato, nel rispetto di quanto previsto all'art. 66, comma 1, lett i) del predetto CCNL, con una quota in più di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

ART. 15 - CESSAZIONE ANTICIPATA DELL'INCARICO

1. Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3 del D.Lgs. nr. 502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 80 del vigente CCNL o per il venir meno dei requisiti.
2. In sede di attuazione del Piano di Organizzazione Strategico Aziendale, la Direzione può deliberare la soppressione o l'accorpamento di Strutture Complesse. In tal caso, gli incarichi rinnovati per effetto di valutazione positiva fino all'attuazione del POAS cessano all'atto dell'approvazione del nuovo POAS.
3. Così come previsto dall'art. 71, comma 8 del vigente CCNL, qualora l'Azienda, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto – prima della relativa scadenza o della scadenza stessa – dovrà applicare, previo confronto ex art. 64, comma 1, lett d) del predetto CCNL le disposizioni legislative vigenti in materia.
4. La revoca dell'incarico avviene con atto scritto e motivato.

ART. 16 - ULTERIORI DISPOSIZIONI NORMATIVE IN MATERIA DI INCARICHI DIRIGENZIALI

In forza della normativa vigente, art. 9, comma 32 della Legge 122/2010, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, è possibile, anche in assenza di una valutazione negativa, non confermare l'incarico conferito al dirigente e conferirgli un altro incarico, anche di valore economico inferiore. Secondo quanto previsto da tale norma non si applicano, in tal caso, le eventuali disposizioni normative e contrattuali collettive più favorevoli.

ART. 17 - DISPOSIZIONE FINALE

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.