

**Regolamento in materia di affidamento,
conferma, revoca incarichi dirigenziali
Aree dirigenziali Medica-Veterinaria e S.P.T.A.**

Azienda ASL di Latina

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI AFFIDAMENTO, CONFERMA, REVOCA INCARICHI DIRIGENZIALI, AREE
DIRIGENZIALI MEDICA - VETERINARIA e S.P.T.A.**

Il presente regolamento definisce le procedure per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi Dirigenziali presso l'Azienda Unità Sanitaria Locale di Latina.

Le tipologie degli incarichi dirigenziali, sono individuati dal presente articolato in conformità alla vigente normativa contrattuale e di legge di seguito indicata.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Art. 15, 15-bis e 15-ter Decreto Legislativo 30.12.1992 n. 502
- Articolo 18 CCCCNLL 8.6.2000 I biennio economico, articolo 11 CCCCNLL 3.11.2005, art. 37, comma 4 CCCCNLL 10.2.2004;
- Articolo 27 CCCCNLL 8.6.2000 I biennio economico, come modificato dall'art. 4 CCCCNLL 6.5.2010;
- Articolo 28 CCCCNLL I biennio economico, come integrato dall'art. 24, comma 9 dei CCCCNLL 3.11.2005 e art. 4, comma 2 CCCCNLL 6.5.2010 integrativo;
- Articolo 29 CCCCNLL 8.6.2000 I biennio economico, come integrato dall'art. 10, comma 3 CCCCNLL 17.10.2008 e art. 24, comma 9, CCCCNLL 3.11.2015;
- Articolo 24, comma 9, CCCCNLL 3.11.2005;
- Articolo 6 CCCCNLL 17/10/2008;
- Articolo 10 CCCCNLL 17.10.2008, come integrato dall'art. 16, comma 5 CCCCNLL 6.5.2010 integrativo;
- Art. 9 comma 32 del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010;
- Art. 4 del D.L.13.09.2012 n. 158 convertito in Legge 8.11.2012 n. 189.
- D.Lgs 08/04/2013 n. 39
- D.lgs 30/03/2001 n. 165
- Direttiva di cui alla deliberazione della Giunta Regionale del Lazio n. 174 del 10/07/2013.
- Atto Aziendale ASL Latina pubblicato sul Supplemento Ordinario n. 2 al B.U.R. Lazio n. 32 del 21/04/2015 e successiva modifica con Atto Aziendale ASL Latina pubblicato Supplemento Ordinario n. 1 al B.U.R. Lazio n. 95 del 28/11/2017.

ART. 1

OGGETTO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Oggetto del presente regolamento sono gli incarichi conferibili al personale di livello dirigenziale, dei diversi ruoli sanitario, professionale, tecnico e amministrativo, appartenente ad una delle due aree contrattuali della dirigenza medica e veterinaria o della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, che abbia in essere con l'Azienda USL Latina un rapporto di lavoro dipendente. Il Rapporto di lavoro dipendente - che può essere sia a tempo indeterminato che determinato, ovvero anche in temporanea situazione di comando presso l'Azienda stessa - è alla base di ogni tipologia di incarico ma non si identifica con quest'ultimo. Trattandosi infatti di personale di livello dirigenziale, che non lavora meramente in termini di prestazioni orarie, bensì con ampi margini di autonomia professionale e/o gestionale, l'incarico è lo strumento che completa lo specifico oggetto della prestazione lavorativa di un dirigente, in un'ottica di obiettivi e di risultato, in un arco temporale dato.

ART. 2

TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Le tipologie di incarichi dirigenziali conferibili ai Dirigenti delle presenti Aree negoziali sono i seguenti:

- a) Incarichi di direzione di struttura complessa; si intendono le strutture individuate come tali dall'Atto Aziendale; tra essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario e di presidio ospedaliero;
- b) Incarichi dirigenziali di struttura semplice:
 - a valenza dipartimentale, si intendono le strutture afferenti i dipartimenti individuate nell'Atto Aziendale vigente, dotate di responsabilità ed autonomia;
 - quale sub-articolazione di struttura complessa ovvero a staff, anch'essi incarichi di natura gestionale, rispondenti ad esigenze di flessibilità organizzativa;
- c) Incarichi dirigenziali di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo:
 - incarichi professionali ad alta specializzazione si intendono le articolazioni funzionali della struttura complessa connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali - quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento;
 - incarichi professionali di progetto e di coordinamento, caratterizzati dall'attribuzione di una specifica attività di risultato sulla base di un piano di attività concordato con il Direttore della struttura complessa di afferenza;

- d) Incarichi di natura professionale di base, conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività, in fase di progressivo ampliamento delle proprie competenze e dei propri livelli di autonomia. Hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico - funzionale di base nel profilo/disciplina di appartenenza

La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi; essa discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

ART. 3

MODALITA' DI AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZA MEDICA/VETERINARIA E SANITARIA

a – Incarichi di Direzione di Struttura Complessa

Gli incarichi di direzione di struttura complessa di cui all'art.27 comma 1, lettera a) del CCNL 08.06.2000 sono affidati dal Direttore Generale con le procedure previste dal DPR 484/97 e art. 4 della legge 189/2012, nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale, in conformità alla direttiva emanata dalla Giunta Regionale del Lazio con deliberazione n.174 del 10/07/2013. Sono ricompresi nella fattispecie gli incarichi di Direttore di Presidio Ospedaliero.

b - Incarichi di Direzione di Dipartimento

Gli incarichi di Direttore di Dipartimento sono conferiti dal Direttore Generale, con atto motivato, ad uno dei direttori di struttura complessa afferente al Dipartimento, sulla base della rosa composta da n. 3 candidati idonei predisposta dal Comitato di Dipartimento.

Per i Dipartimenti di nuova istituzione in fase di prima applicazione e nelle more della definizione dell'assetto organizzativo, il Direttore Generale individua un Referente al fine di garantire le attività di coordinamento delle strutture afferenti allo stesso per un periodo di mesi 6, eventualmente prorogabili per un massimo di ulteriori 6 mesi.

Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di conferimento di incarico di Direttore di Dipartimento quale appendice al contratto di lavoro individuale stipulato per la responsabilità della struttura complessa, e contiene, gli elementi indicanti le attività e gli obiettivi attesi.

L'incarico è soggetto a valutazione annuale da parte dell'O.I.V. e, a fine incarico, da parte del Direttore Generale. Trattandosi di incarico fiduciario può essere revocato anticipatamente in caso di accertata grave responsabilità, garantito il contraddittorio con l'interessato, con provvedimento motivato del Direttore Generale, sentito il Comitato di Dipartimento.

Per il periodo dell'incarico il Direttore di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto e percepisce l'indennità prevista dal CCNL nella misura stabilita nel regolamento per la graduazione degli incarichi dirigenziali.

Per i Dipartimenti costituiti da UOC inter-aziendali l'incarico di Direttore di Dipartimento verrà attribuito sulla base di intese tra i Direttori Generali delle Aziende interessate, nel rispetto delle procedure per l'individuazione del titolare secondo le vigenti normative nazionali e regionali.

c – Incarichi di Direttore Area Funzionale

Gli incarichi di Direttore di Area Funzionale, intra o inter-dipartimentale, sono conferiti dal Direttore Generale, con atto motivato, ad uno dei direttori di struttura complessa afferente all'Area Funzionale, sulla base della rosa composta da n. 3 candidati idonei predisposta:

- Per gli incarichi di Area intra-dipartimentale, dal Direttore del Dipartimento, previa acquisizione del parere del Comitato di Dipartimento;
- Per gli incarichi di Area inter-dipartimentale, dai Direttori dei Dipartimenti interessati, sentiti i rispettivi Comitati di Dipartimento.

Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di conferimento di incarico di Direttore di Area Funzionale quale appendice al contratto di lavoro individuale stipulato per la responsabilità della struttura complessa, e contiene, gli elementi indicanti le attività e gli obiettivi attesi.

L'incarico è soggetto a valutazione annuale da parte dell'O.I.V. e, a fine incarico, da parte del Direttore Generale. Trattandosi di incarico fiduciario può essere revocato anticipatamente in caso di accertata grave responsabilità, garantito il contraddittorio con l'interessato, con provvedimento motivato del Direttore Generale, sentito il Direttore/i del Dipartimento/i di afferenza.

Per il periodo dell'incarico il Direttore dell'Area Funzionale rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. La funzione è remunerata esclusivamente con la maggiorazione della retribuzione di posizione nella misura stabilita dal Regolamento per la graduazione degli incarichi dirigenziali.

d - Incarichi di Direttore di Distretto

Gli incarichi di Direttore di Distretto sono incarichi di struttura complessa. Sono conferiti con provvedimento del Direttore Generale a dirigenti in possesso dei requisiti previsti nell'art.3 sexies del dlgs 502/92 e s.m.i. in applicazione della procedura individuata per il conferimento degli incarichi ad accesso pluricategoriale, attesa l'assenza della legge regionale prevista dall'art. 3, sexies, comma 4, del Dlgs 502/1992, s.m.i., e per espressa previsione dalla D.G.R. n. 174/2013, in ordine alla non applicabilità di quanto previsto dalla medesima per il conferimento degli incarichi di Direttore di Dipartimento e di Distretto.

e – Incarichi di Responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale

Gli incarichi di responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale sono conferiti dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, su proposta del Direttore del Dipartimento, nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale, a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di attività di servizio e abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico

f – Incarichi di Responsabile di struttura semplice (articolazione interna struttura complessa)

Gli incarichi di responsabile di struttura semplice sono conferiti dal Direttore Generale a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di attività di servizio e abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico, su proposta motivata del Direttore della struttura complessa a cui afferisce la struttura, nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale.

g – Incarichi di Responsabile di struttura semplice a staff

Gli incarichi di responsabile di struttura semplice a staff sono conferiti dal Direttore Generale a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di attività di servizio e abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico, su proposta motivata del Direttore Sanitario/Amministrativo, nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale.

h - Incarichi professionali anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ricerca, ispettivi di verifica e controllo

Gli incarichi dirigenziali professionali nonché di progetto sono conferiti ai dirigenti che, dopo aver svolto 5 anni di attività, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico. Gli incarichi sono affidati dalla Direzione Strategica Aziendale, a seguito di nulla osta del Direttore Sanitario Aziendale o del Direttore Amministrativo Aziendale, secondo competenza, e successiva validazione da parte della Commissione Incarichi Professionali (cfr. Regolamento graduazione incarichi) della proposta scritta e motivata di assegnazione incarico predisposta dal Direttore della Struttura Complessa/Direttore di Unità Semplice Dipartimentale (mediante compilazione di apposito modulo - cfr. modulo A) cui afferisce il dirigente, condivisa dal Direttore del Dipartimento di appartenenza. Per il conferimento degli incarichi in staff alla Direzione Aziendale, la proposta è avanzata dal Direttore Sanitario o dal Direttore Amministrativo, secondo competenza, al Direttore Generale.

Per il conferimento degli incarichi professionali, su processi/percorsi di rilevanza strategica, con ruolo di coordinamento a livello aziendale o di aggregazione di UOC/UOSD, la proposta è avanzata dalla Direzione Strategica Aziendale sentito il Collegio di Direzione, individuando il candidato tra i dirigenti indicati dai rispettivi Direttori di UOC/UOSD per la copertura di incarichi di referente di UOC/UOSD.

i - Incarichi professionali di base

Gli incarichi dirigenziali di natura professionale di base, di cui all'art. 27 comma 1 lettera d del CCNL 08/06/2000, sono conferiti ai dirigenti neo assunti, fino al compimento di cinque anni di attività con ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura di appartenenza, dove il dirigente svolge essenzialmente funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Gli incarichi di cui al presente punto sono affidati dal Direttore Generale, su proposta del Direttore della U.O.C. di assegnazione.

Per "attività" s'intende il servizio prestato nel corrispondente ruolo e profilo nel S.S.N., comprendente anche i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

ART. 4

MODALITA' AFFIDAMENTO INCARICHI DIRIGENZA TECNICA, PROFESSIONALE ED AMMINISTRATIVA

a - Struttura complessa

Gli incarichi di struttura complessa dell'area tecnica, professionale ed amministrativa sono conferiti nel limite del numero stabilito dall'Atto Aziendale a dirigenti in possesso di esperienza professionale dirigenziale non inferiore ad anni cinque, maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato senza soluzione di continuità, che abbiano superato positivamente le apposite verifiche.

In assenza di dirigenti in possesso della suddetta esperienza professionale, saranno valutate eventuali domande di mobilità di dirigenti di altre aziende o enti, in possesso di esperienza quinquennale nella qualifica dirigenziale.

L'affidamento dell'incarico avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale, previa valutazione comparata dei curricula presentati dagli interessati in possesso dei requisiti predetti, sulla scorta di apposito avviso interno, pubblicato sul sito internet aziendale per un periodo di gg 10.

Nella valutazione sull'affidamento dell'incarico di Struttura Complessa potrà tenersi conto, altresì, delle funzioni sostanziali afferenti la UOC al fine di corrispondere ai principi di rotazione degli incarichi dirigenziali di cui alla L. 190/2012 e del Piano Aziendale di Prevenzione della Corruzione.

Per le UOC inter-aziendali il relativo incarico verrà attribuito sulla base di intese tra i Direttori Generali delle Aziende interessate, nel rispetto delle procedure per l'individuazione del titolare secondo le vigenti normative nazionali e regionali.

Nel caso di ricorso a dirigenti esterni, l'avviso sarà pubblicato sul sito internet aziendale e sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio per un periodo di 20 giorni.

Per la Valutazione dei curricula il Direttore Generale potrà avvalersi del Direttore Amministrativo Aziendale nonché di due esperti di propria fiducia di comprovata competenza nelle materie oggetto dell'incarico da conferire.

Qualora se ne ravvisi la necessità, i candidati potranno essere chiamati a sostenere un colloquio tecnico/professionale/attitudinale. Nell'individuazione del Dirigente a cui conferire l'incarico dovrà tenersi conto:

- delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- dei titoli posseduti.

b - Incarichi di Direzione di Area di Coordinamento

Gli incarichi di Direttore di Area di Coordinamento sono conferiti dal Direttore Generale, con atto motivato, ad uno dei direttori di struttura complessa afferente all'Area di Coordinamento, sulla base della rosa composta da n. 3 candidati idonei predisposta dal Comitato di Area.

Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di conferimento di incarico di Direttore di Area di Coordinamento quale appendice al contratto di lavoro individuale stipulato per la responsabilità della struttura complessa e contiene gli elementi indicanti le attività e gli obiettivi generali.

L'incarico è soggetto a valutazione annuale da parte dell'O.I.V. ed a fine incarico da parte del Direttore Generale. Trattandosi di incarico fiduciario può essere revocato anticipatamente in caso di accertata grave responsabilità, garantito il contraddittorio con l'interessato, con provvedimento motivato del Direttore Generale, sentito il Comitato di Area di Coordinamento.

Per il periodo dell'incarico il Direttore dell'Area di Coordinamento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto e percepisce l'indennità con le modalità previste dal CCNL nella misura stabilita nel regolamento per la graduazione degli incarichi dirigenziali.

Nel caso in cui le strutture complesse afferenti all'Area siano di numero pari o inferiore a tre, il Direttore Generale, previa acquisizione dei curricula di ciascun direttore di struttura complessa afferente all'Area, provvede autonomamente con atto motivato.

c – Incarichi di Responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale

Gli incarichi di responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale sono conferiti dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, su proposta del Direttore Amministrativo/Direttore dell'Area di Coordinamento Amministrativo, nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale, a Dirigenti

che abbiano maturato 5 anni di attività di servizio e abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico

d – Incarichi di Responsabile di struttura semplice (articolazione interna struttura complessa)

Gli incarichi di responsabile di struttura semplice sono conferiti dal Direttore Generale a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di attività di servizio e abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico, su proposta motivata del Direttore della struttura complessa a cui afferisce la struttura.

e – Incarichi di Responsabile di struttura semplice a staff

Gli incarichi di responsabile di struttura semplice sono conferiti dal Direttore Generale a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di attività di servizio e abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico, su proposta motivata del Direttore Amministrativo, nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale.

f - Incarichi professionali anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ricerca, ispettivi di verifica e controllo

Gli incarichi dirigenziali professionali o di progetto sono conferiti ai dirigenti che, dopo aver svolto 5 anni di attività, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico.

Gli incarichi sono affidati dalla Direzione Strategica Aziendale, a seguito di nulla osta del Direttore Sanitario Aziendale o del Direttore Amministrativo Aziendale, secondo competenza, e successiva validazione da parte della Commissione Incarichi Professionali (cfr. Regolamento graduazione incarichi) della proposta scritta e motivata predisposta dal Direttore della Struttura Complessa/Direttore di Unità Semplice Dipartimentale (mediante compilazione di apposito modulo - cfr. modulo A) cui afferisce il dirigente, condivisa dal Direttore del Dipartimento di appartenenza. Per il conferimento degli incarichi in staff alla Direzione Aziendale, la proposta è avanzata dal Direttore Sanitario o dal Direttore Amministrativo secondo competenza al Direttore Generale. Per il conferimento degli incarichi professionali, su processi/percorsi di rilevanza strategica, con ruolo di coordinamento a livello aziendale o di aggregazione di UOC/UOSD, la proposta è avanzata dalla Direzione Strategica Aziendale, sentito il Collegio di Direzione, individuando il candidato tra i dirigenti indicati dai rispettivi Direttori di UOC/UOSD per la copertura di incarichi di referente di UOC/UOSD.

g - Incarichi professionali di base

Gli incarichi dirigenziali di natura professionale di base, di cui all'art. 27 comma 1 lettera d del CCNL 08/06/2000, sono conferiti ai dirigenti neo assunti, fino al compimento di cinque anni di attività con ambiti

di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura di appartenenza, dove il dirigente svolge essenzialmente funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Gli incarichi di cui al presente punto sono affidati dal Direttore Generale, su proposta del Direttore della U.O.C. di assegnazione.

Per "attività" s'intende il servizio prestato nel corrispondente ruolo e profilo nel S.S.N., comprendente anche i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

ART. 5

MODALITA' AFFIDAMENTO INCARICHI DIREZIONE STRUTTURA COMPLESSA AD ACCESSO PLURICATEGORIALE

Per incarichi di Struttura Complessa ad accesso pluricategoriale disciplinati dal presente articolo, s'intendono gli incarichi individuati dall'Azienda con apposito provvedimento, per il conferimento dei quali possono concorrere i dirigenti appartenenti a diversi ruoli e profili professionali. Per il conferimento degli incarichi di struttura complessa inerenti il personale appartenente unicamente al ruolo sanitario, ancorché incardinati in diversi profili, si applicano le procedure previste dal DPR 484/97 e art. 4 della legge 189/2012, in conformità alla direttiva emanata dalla Giunta Regionale del Lazio con deliberazione n.174 del 10/07/2013, con esclusione per l'incarico di Direttore di Distretto.

Gli incarichi di struttura complessa ad accesso pluricategoriale, in assenza di una specifica normativa, sono conferiti dal Direttore Generale nel rispetto dei requisiti prescritti dagli artt 29 del CCNL/2000 e 10 del CCNL/2008, per il personale dei ruoli S.P.T.A., come specificati all'art. 4 del presente regolamento, nonché dagli eventuali ulteriori titoli previsti dal provvedimento aziendale di individuazione degli incarichi ad accesso pluricategoriale. L'affidamento dell'incarico avviene con atto motivato del Direttore Generale, nell'ambito della terna di candidati idonei individuati da apposita Commissione, a seguito di procedura iniziata tramite l'indizione di avviso interno, pubblicato sul sito aziendale per un periodo di gg 15.

In assenza di dirigenti in possesso della richiesta esperienza professionale, saranno valutate eventuali domande di mobilità di dirigenti di altre aziende o enti, in possesso di esperienza quinquennale nella qualifica dirigenziale. Nel caso di ricorso a dirigenti esterni, l'avviso sarà pubblicato sul sito internet aziendale e sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio per un periodo di 20 giorni.

La Commissione presieduta dal Direttore Sanitario o dal Direttore Amministrativo Aziendale secondo la natura prevalente dell'incarico da conferire è costituita con due dirigenti titolari di incarico di struttura complessa, appartenenti a due dei diversi ruoli/profili/discipline interessati. L'accertamento

dell' idoneità dei candidati da parte della Commissione dovrà essere operata sulla base della valutazione dei curricula e dei titoli presentati dagli interessati nonché di colloquio teso ad accertare le competenze tecnico-professionali e le capacità organizzative gestionali.

Nella valutazione dovrà tenersi conto:

- delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all' esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- dei titoli posseduti.

ART. 6

CRITERI E PROCEDURE PER L'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DI STRUTTURA SEMPLICE

Per l' affidamento degli incarichi e la riconferma degli stessi o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico, si terrà conto dei seguenti criteri:

- a) della valutazione effettuata dal Collegio tecnico;
- b) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina/profilo di competenza che all' esperienza già acquisita in precedenti incarichi, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati in base alle verifiche svolte annualmente dall' Organismo Indipendente di Valutazione.

Ai fini del conferimento degli incarichi di responsabile di struttura semplice e a valenza dipartimentale, l' Azienda pubblica sul proprio sito istituzionale (www.aus.latina.it) appositamente avvisato inerente l' elenco degli incarichi che intende conferire nell' ambito di ciascun dipartimento/ area/ struttura complessa. Entro i successivi 15 giorni dalla pubblicazione tutti i dirigenti interessati in possesso dei relativi requisiti, dovranno produrre apposita candidatura indirizzata, per il tramite del competente ufficio delle Risorse Umane, rispettivamente al Direttore di dipartimento/area per le U.O.S.D , al Direttore della struttura complessa per le U.O.S., al Direttore Amministrativo o Sanitario Aziendale secondo competenza, per le strutture a staff, allegando alla stessa curriculum formativo e professionale.

All' avviso potranno partecipare i dirigenti inquadrati nell' area e nella disciplina ove prevista per l' incarico da ricoprire, in servizio presso la relativa struttura, come di seguito precisato:

- ✓ per il conferimento di incarichi di UOSD, potranno partecipare i dirigenti afferenti al Dipartimento/Area di Coordinamento Amministrativa;
- ✓ per il conferimento di incarichi di UOS, i dirigenti afferenti alla struttura complessa della quale la UOS è articolazione;
- ✓ per il conferimento di incarichi di UOS a staff, tutti i dirigenti in servizio presso l'azienda.

Previa verifica del possesso dei previsti requisiti, il competente ufficio Risorse Umane trasmette le domande di partecipazione ai Direttori di Dipartimento/Area o di UOC competenti o al Direttore Sanitario/Amministrativo Aziendale, che nei successivi 15 giorni, per ciascun incarico, formuleranno al Direttore Generale, la proposta opportunamente motivata, del nominativo del dirigente cui affidare l'incarico, previa valutazione di ogni elemento/titolo in possesso dello stesso, atto a mostrare la miglior corrispondenza delle caratteristiche in possesso del medesimo, con il profilo atteso per l'incarico da attribuire. Nel caso ne ravvisi l'opportunità, il Direttore del Dipartimento/Area/UOC, ovvero Sanitario/Amministrativo Aziendale potrà integrare la valutazione dei titoli con un colloquio tecnico/professionale/attitudinale. Nel caso in cui il preposto si avvalga di tale facoltà, il termine per la presentazione della proposta viene stabilito in 30 giorni.

ART. 7

CRITERI E PROCEDURE PER L'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

Per l'affidamento degli incarichi professionali, anche di alta specializzazione, e la riconferma degli stessi o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico, si terrà conto dei seguenti criteri:

- a) della valutazione effettuata dal Collegio tecnico;
- b) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina/profilo di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati in base alle verifiche svolte annualmente dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Gli incarichi professionali possono essere individuati secondo due modalità:

- A. individuati, con apposito atto deliberativo, dalla Direzione Strategica Aziendale e riconducibili al disegno organizzativo complessivo dell'Azienda;
- B. proposti dalla struttura interessata (Direttore di UOC/UOSD) alla Direzione Strategica Aziendale.

Per gli incarichi individuati secondo la modalità di cui al punto A, la pesatura dell'incarico è definita in sede di individuazione. Il dirigente proponente (Direttore di UOC/UOSD) individua il candidato a ricoprire l'incarico, mediante specifica nota (cfr. modulo A), con la quale esplicita i requisiti posseduti, ovvero in fase di acquisizione, dallo stesso candidato al fine di ricoprire l'incarico in conformità al sistema di pesatura differenziale (cfr. art. 6 e all'Allegato tecnico 1 al Regolamento Graduazione degli incarichi).

Per gli incarichi individuati secondo la modalità di cui al punto B, il dirigente proponente esprime la proposta in termini di:

- Individuazione e denominazione dell'incarico, pesatura differenziale di riferimento, risultati attesi derivanti dall'attivazione e dall'assegnazione dello stesso (cfr. modulo B);
- Proposta di assegnazione incarico al candidato (cfr. modulo A) specificando i medesimi contenuti evidenziati al punto precedente.

Per entrambe le modalità, il Direttore di UOC/UOSD darà evidenza dell'incarico da ricoprire mediante comunicazione formale via pec o mediante apposito verbale redatto e firmato da tutti i propri dirigenti aventi titolo. Entro il termine di 15 giorni dalla ricezione della comunicazione, i candidati interessati potranno presentare la propria candidatura formale dandone comunicazione al Direttore di UOC/UOSD, mediante presentazione del curriculum vitae e qualsiasi ulteriore documentazione a supporto, si ritenga necessaria. Entro 7 giorni dallo scadere del termine per la ricezione delle candidature, il dirigente proponente (Direttore di UOC/UOSD) esprime la proposta di affidamento incarico a seguito di una valutazione tra i propri dirigenti del candidato con i requisiti maggiormente conformi all'incarico oggetto di assegnazione in considerazione della pesatura definita.

Sulle proposte di incarichi formulate dai Direttori di UOC/UOSD, il Direttore Sanitario Aziendale o il Direttore Amministrativo Aziendale esprime il nulla osta in merito, a seconda delle competenze.

Le proposte di candidatura degli incarichi, per entrambe le modalità, vengono sottoposte alla validazione della Commissione incarichi professionali, di cui all'Articolo successivo.

A seguito dell'attività della Commissione incarichi professionali, qualora esiti nella validazione della proposta, la Direzione Strategica da mandato agli uffici competenti per la predisposizione degli atti conseguenti. In caso di mancata validazione dell'assegnazione, l'incarico professionale si considera sospeso. Al candidato potrà essere proposta l'assegnazione di un nuovo incarico.

ART. 7 BIS

CRITERI E PROCEDURE PER L'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI DI REFERENTE AZIENDALE O DI AGGREGAZIONE DI UOC/UOSD

Per l'affidamento degli incarichi professionali di referente Aziendale o di aggregazione di UOC/UOSD, su processi/percorsi a rilevanza strategica aziendale, e per la riconferma degli stessi o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico, si terrà conto dei seguenti criteri:

- a) della individuazione del candidato quale referente di UOC/UOSD;
- b) della valutazione effettuata dal Collegio tecnico;
- c) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
- d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina/profilo di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca;
- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati in base alle verifiche svolte annualmente dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Ai fini del conferimento dell'incarico di referente Aziendale o di aggregazione di UOC/UOSD relativamente a processi/percorsi di rilevanza strategica per l'Azienda, la Direzione Strategica Aziendale sentito il Collegio di Direzione, formula la proposta di affidamento incarico individuando il candidato tra i dirigenti indicati per la copertura di incarichi di referente di UOC/UOSD dai rispettivi Direttori (di UOC/UOSD).

L'individuazione di referenti per aggregazioni di UOC/UOSD è possibile solo in presenza, sul medesimo processo/percorso, di un numero di referenti di UOC/UOSD superiore a 10.

ART. 8

COMMISSIONE INCARICHI PROFESSIONALI

Per l'affidamento degli incarichi professionali, la validazione della conformità dei requisiti soggettivi posseduti dal candidato a ricoprire un incarico professionale con i requisiti previsti dal sistema di pesatura definito per ciascuno di essi è espressa dalla Commissione Incarichi Professionali, che risulta così composta:

- A. Per gli incarichi in seno alla struttura di Staff, la Commissione è composta dal Direttore Generale, Direttore Sanitario Aziendale, Direttore Amministrativo Aziendale;
- B. Per gli incarichi in seno alle articolazioni organizzative della struttura tecnico-amministrativa, la Commissione sarà composta da Direttore Amministrativo Aziendale, 2 dirigenti di UOC/UOSD titolari e 2 sostituti (sempre titolari di UOC/UOSD), che interverranno in caso di impossibilità di partecipazione da parte dei 2 titolari;

C. Per gli incarichi in seno alle strutture sanitarie, la Commissione sarà composta dal Direttore Sanitario Aziendale, 2 dirigenti di UOC/UOSD titolari e 2 sostituti (sempre titolari di UOC/UOSD), che interverranno in caso di impossibilità di partecipazione da parte dei 2 titolari;

I componenti delle Commissioni dei punti B e C sono individuati con atto della Direzione Aziendale. L'incarico della Commissione non è retribuito e dura 1 anno. Limitatamente ai titolari, l'incarico non è rinnovabile nei 2 anni successivi.

Si considera congrua la candidatura per l'incarico da assegnare se il candidato possiede gli elementi distintivi derivabili dalla pesatura dall'incarico, ovvero possiede le potenzialità per acquisirli in corso di incarico, sulla base delle griglie di valutazione formulate dalla stessa Commissione. La Commissione potrà richiedere al Dirigente proponente, ovvero al candidato, ulteriori informazioni o documenti a supporto della validazione della proposta.

Ad esito del processo di validazione della candidatura, la Commissione può:

- a) validare l'assegnazione;
- b) validare l'assegnazione con raccomandazione per l'acquisizione di requisiti non ancora posseduti ma in fase di perseguimento;
- c) non validare l'assegnazione.

Al termine dei lavori, la Commissione provvederà a produrre apposito atto recante gli esiti delle proposte esaminate. L'atto recherà la firma di tutti i membri della Commissione.

ART. 9

CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO PER CONFERIMENTO INCARICO

Ai sensi dell'art. 24 comma 6 dirigenza M/V (7 per la Dirigenza SPTA) dei CC.CC.NN.LL. 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 comprovata impossibilità alla sottoscrizione. La mancata sottoscrizione da parte del dirigente alla scadenza del termine non dà luogo al conferimento dell'incarico e si deve intendere come rinuncia da parte del Dirigente.

Nel contratto vengono definiti, ai sensi dell'art.13 dei CC.CC.NN.LL. 8.6.00, oltre che la tipologia dell'incarico, gli obiettivi generali da conseguire nel corso dell'incarico, la durata dell'incarico stesso, che è sempre a termine, le modalità di effettuazione delle verifiche e delle valutazioni, il valore economico nonché eventuali altri profili previsti dalla normativa nazionale o regionale.

La modifica di uno degli aspetti del contratto individuale, fatta eccezione per il valore economico che è attribuito in relazione alla apposita graduazione delle funzioni, comporta la sottoscrizione di contratto integrativo di quello in essere.

ART. 10

DURATA DEGLI INCARICHI

Fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo, gli incarichi dirigenziali oggetto del presente regolamento hanno la seguente durata:

- incarichi di direttore di dipartimento e di area di coordinamento da 2 a 3 anni con facoltà di rinnovo;
- incarichi di direttore di area funzionale da 2 a 3 anni con facoltà di rinnovo;
- incarichi di struttura complessa da 5 a 7 anni con facoltà di rinnovo;
- incarichi di struttura semplice e valenza dipartimentale da 3 a 5 anni con possibilità di rinnovo;
- incarichi di natura professionale di elevata specializzazione da 3 a 5 anni con possibilità di rinnovo;
- incarichi di natura professionale di base 5 anni prorogabili.

La durata degli incarichi è connessa alla loro natura.

La durata dell'incarico può essere più breve nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa.

ART.11

CONFERMA E REVOCA DEGLI INCARICHI

Per tutti gli incarichi dirigenziali è attivata la procedura di valutazione secondo le modalità e condizioni stabilite dagli artt. da 25 a 32 del CC.CC.NN.LL. 3/11/2005 nonché dell'allegato n° 5 ai medesimi CC.CC.NN.LL. secondo i criteri e le modalità stabilite nell'apposito regolamento di cui all'art. 6, comma 1 punto B) CCNL 3/11/2005.

Le valutazioni ai fini della attribuzione, conferma o revoca dell'incarico fanno riferimento a quelle di tipo professionale di competenza del Collegio Tecnico tenuto conto delle valutazioni annuali di competenza dell'Organismo Indipendente di Valutazione ex art. 31 CC.CC.NN.LL./2000, oggi O.I.V.

La procedura di valutazione deve essere iniziata inderogabilmente almeno tre mesi antecedenti la scadenza dell'incarico e deve essere conclusa entro 60 giorni.

L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico comporta la conferma dell'incarico già assegnato o l'attribuzione di altro incarico.

Per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno, l'esito positivo della valutazione da parte del collegio tecnico dà luogo alla attribuzione di incarichi di natura professionale, eventualmente anche di alta

specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici e, per i dirigenti dei ruoli PTA, di direzione di struttura complessa.

L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico comporta:

- a) Per il dirigente di struttura complessa la mancata conferma dell'incarico e l'attribuzione di un incarico di struttura semplice o ex lett. c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente, per l'area sanitaria, un posto vacante di dirigente. Il dirigente perde l'indennità di struttura complessa mentre la retribuzione di posizione, salvo le garanzie contrattuali, viene rideterminata in riduzione sulla base del valore economico graduato del nuovo incarico.
- b) 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, con conseguenziale rideterminazione della retribuzione di posizione.
- c) Per i dirigenti con meno di cinque anni di anzianità, il risultato negativo della verifica del collegio tecnico al termine del quinquennio comporta per tutti il ritardo di un anno nel conferimento dell'incarico di tipologia superiore, dell'elevazione della retribuzione di posizione minima contrattuale e della maggiorazione della retribuzione di posizione.

ART. 12

REVOCA ANTICIPATA DEGLI INCARICHI

La durata dell'incarico può essere più breve nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa alle condizioni e con la procedura dell'art. 30 del CC.CC.NN.LL. 3.11.05, previo esperimento del contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente, anche assistito da persona di fiducia, per l'accertamento delle responsabilità dirigenziali a seguito della valutazione annuale, in base all'inosservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati ed all'operato non conforme agli obiettivi prestazionali affidati. La revoca anticipata dell'incarico può avvenire mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio Tecnico solo a partire dalla seconda valutazione individuale negativa consecutiva.

La revoca anticipata dell'incarico, fermo restando il disposto dell'art. 9 comma 32 del D.L. 78/2010 convertito con legge 122/2010, è prevista altresì nel caso in cui a seguito della ristrutturazione aziendale, al dirigente è affidato un incarico diverso, in osservanza delle procedure previste dal presente regolamento,

per il conferimento del corrispondente incarico dirigenziale. Nel caso di specie, la partecipazione alla nuova procedura selettiva comporta il rinnovo della decorrenza dell'incarico e l'Azienda procederà alla valutazione anticipata degli incarichi ricoperti dagli interessati. Nel caso si pervenga al conferimento del nuovo incarico nelle more della verifica da parte del Collegio Tecnico, lo stesso si perfezionerà soltanto all'esito del superamento della verifica.

ART.13

CUMULO DI INCARICHI

A ciascun dirigente può essere attribuito un solo incarico dirigenziale.

Solo per specifiche e motivate esigenze organizzative connesse ad eccezionali e temporanee carenze di organico, tenuto conto delle caratteristiche dell'incarico, al dirigente affidatario di incarico dirigenziale può essere attribuito ad interim e per un periodo definito, un altro incarico della medesima tipologia da parte del Direttore Generale. Per individuare il Dirigente a cui conferire l'incarico si procede mediante l'indizione di apposito avviso interno da pubblicare sul sito internet aziendale per una durata di 15 giorni. In caso di più domande, il Direttore Generale conferisce l'incarico su proposta del Direttore Sanitario o Amministrativo Aziendale secondo competenza, previa valutazione comparata da parte del medesimo del curriculum prodotto dai dirigenti interessati, coadiuvato dal Direttore del Dipartimento o dell'Area di Coordinamento ovvero della Struttura Complessa di afferenza dell'incarico da conferire. L'eventuale trattamento economico aggiuntivo è disciplinato dal regolamento sulla graduazione delle funzioni.

ART.14

CRITERI ATTRIBUZIONE INCARICO

DIRETTORE SOSTITUTO DI U.O.C. ex art. 18, commi 1,2 e 3 CCNL/2000

In caso di assenza temporanea (ferie, malattia o altro impedimento) del Direttore di Dipartimento, del Coordinatore di Area, del Direttore di Struttura Complessa o del Dirigente responsabile di Struttura Semplice (limitatamente alle strutture non afferenti ad altra struttura complessa che rappresentano l'espressione del massimo livello dirigenziale - autonoma), in conformità a quanto previsto dall'art. 18 del CCNL/2000, si procede come segue:

- a) Il Direttore del Dipartimento/Area di Coordinamento individua annualmente il proprio sostituto tra i Direttori delle Strutture Complesse aggregate al Dipartimento. La scelta dovrà essere effettuata con atto motivato, tenuto conto delle caratteristiche del ruolo da ricoprire, da comunicare all'interessato, alla Direzione Aziendale, all'Area per la Gestione delle Risorse Umane, ed al Comitato di Dipartimento di Area di Coordinamento. In mancanza di rinnovo o di diversa

indicazione da esprimersi entro il mese di gennaio, l'individuazione precedentemente espressa deve intendersi rinnovata per l'intera annualità.

- b) Il Direttore di Struttura Complessa, individua annualmente il proprio sostituto tra i responsabili di struttura semplice ovvero tra i titolari di incarico di alta professionalità, mediante valutazione comparata e motivata del curriculum prodotto dagli interessati, acquisito a seguito di apposito invito inoltrato a tutti gli aventi titolo. Il nominativo del dirigente prescelto dovrà essere comunicato alla Direzione Aziendale, all'Area per la Gestione delle Risorse Umane ed al Comitato di Dipartimento/Area di Coordinamento. In mancanza di rinnovo o di diversa indicazione da esprimersi entro il mese di gennaio, l'individuazione precedentemente espressa deve intendersi rinnovata per l'intera annualità.

- c) Il Responsabile di Struttura Semplice (autonoma) individua annualmente il proprio sostituto tra i titolari di incarico di alta professionalità, mediante valutazione comparata e motivata del curriculum prodotto dagli interessati, acquisito a seguito di apposito invito inoltrato a tutti gli aventi titolo. Il nominativo del dirigente prescelto dovrà essere comunicato alla Direzione Aziendale, all'Area per la Gestione delle Risorse Umane ed al Comitato di Dipartimento/Area di Coordinamento. In mancanza di rinnovo o di diversa indicazione da esprimersi entro il mese di gennaio, l'individuazione precedentemente espressa deve intendersi rinnovata per l'intera annualità.

Nel caso in cui il Direttore ovvero il Dirigente Responsabile sia l'unica figura dirigenziale della struttura, il Direttore Generale applica quanto previsto dall'art. 18, comma 8 del CCNL/2000 (interim) e pertanto, provvede alla individuazione del sostituto tra i dirigenti in possesso dei relativi requisiti in servizio presso strutture appartenenti alla medesima macroarea, nel medesimo profilo ovvero nella disciplina ovvero disciplina equipollente, su proposta del titolare della struttura previo espletamento dell'iter istruttorio sopra descritto.

ART.15

CRITERI ATTRIBUZIONE INCARICO DIRETTORE SOSTITUTO DI U.O.C. ex art. 18, comma 5 CCNL/2000

1 – (Sostituzione nei casi di aspettativa) Nei casi in cui l'assenza del Direttore di struttura complessa sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale o direttore sanitario/ amministrativo della stessa o di altra azienda, ovvero per mandato elettorale o per distacco sindacale, l'Azienda provvede all'indizione di un avviso pubblico ex DPR 484/97 per la dirigenza medica e sanitaria o di avviso interno, secondo la procedura indicata nei punti successivi, per la dirigenza

PTA, finalizzato a conferire l'incarico di sostituzione per la durata dell'assenza del titolare. Nelle more di indizione ed espletamento dell'avviso le funzioni di direttore sostituto sono svolte dal dirigente individuato dal direttore titolare ad inizio anno.

2 –(Sostituzione nei casi di cessazione dal servizio) Nei casi in cui l' assenza del Direttore di struttura complessa sia dovuta alla cessazione dal servizio per dimissioni o cessazione del rapporto di lavoro, previa richiesta di deroga/ autorizzazione alla Regione Lazio per l'attivazione della relativa procedura selettiva per l'individuazione del Direttore titolare e ferma restando la possibilità di affidare la struttura priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico, come previsto dal comma 8 del citato articolo 18 dei CC.CC.NN.LL./2000, l'Azienda affida l'incarico di sostituzione di direzione di struttura complessa ad altro dirigente della medesima struttura, con incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione o natura professionale. Qualora l'esiguità dei profili curriculari renda difficoltosa la scelta del sostituto si procederà ad ampliare la base dei partecipanti sulla scorta della disciplina/profilo di riferimento.

L'individuazione del direttore sostituto, in presenza di più dirigenti avviene mediante procedura di valutazione comparata dei curricula.

Per tale finalità i dirigenti interessati dovranno presentare un curriculum formativo e professionale aggiornato che sarà valutato secondo criteri uniformi ed omogenei indicati nei punti successivi.

3 – (Procedura di valutazione comparata dei curricula). Almeno 60 giorni prima che si renda vacante il posto di direttore di struttura complessa, nelle more dell'affidamento definitivo dell'incarico, viene pubblicato sul sito web aziendale un avviso interno, con invito ai dirigenti interessati a produrre entro 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso stesso, il proprio curriculum formativo e professionale aggiornato.

La valutazione dei curricula sarà effettuata dal Direttore Sanitario/Amministrativo Aziendale o suo delegato e da altri due dirigenti con incarico di struttura complessa della disciplina/profilo di riferimento, utilizzando i punteggi di seguito indicati:

1) Tipologia di incarichi ricoperti (max 10 punti)

a) incarico di direttore sostituto	punti 1,00 x anno
b) incarico di direzione di struttura semplice/alta professionalità	punti 0,50 x anno
c) incarico di natura professionale	punti 0,25 x anno

2) Curriculum formativo-professionale (max 10 punti)

Saranno valutate con particolare riguardo le attività di programmazione ed organizzazione delle risorse.

3) Attività clinico-assistenziali e scientifiche (max 10 punti - area sanitaria)

- per quanto concerne l'attività clinico- assistenziale particolare rilievo assume la casistica e la complessità quali -quantitativa della stessa;

- per quanto concerne l'attività scientifica particolare rilievo assume la rilevanza e l'originalità della produzione scientifica, l'importanza della rivista in termini di impact factor, la continuità ed i contenuti dei singoli lavori, nonché il grado di attinenza degli stessi con la posizione funzionale da conferire;

4) Anzianità di servizio (max 10 punti - area amministrativa, tecnica e professionale).

Potrà essere valutata esclusivamente l'anzianità maturata nella qualifica dirigenziale a tempo indeterminato e determinato con punti 0,30 per anno, con maggiorazione fino al 50% se svolta nell'attività oggetto dell'incarico da conferire.

Le funzioni di segreteria saranno curate da personale amministrativo in servizio presso gli uffici del personale.

ART.16

Procedure per l'affidamento degli incarichi ex art. 15 septies dec leg.vo 502/92 e smi

Il conferimento degli incarichi ex art. 15 septies dec. Leg.vo 502/92 e smi avviene nel rispetto dei seguenti criteri procedurali:

- preventiva verifica, a seguito dell'impossibilità di conferire l'incarico secondo le modalità descritte nei precedenti articoli per inidoneità dei candidati, della mancanza in azienda di dirigenti in possesso dei requisiti, della specifica professionalità oltre che delle capacità e delle attitudini, ritenuti necessari per l'incarico da ricoprire.

- in caso di esito negativo, informazione preventiva alle OOSS sindacali rappresentative dell'area interessata, della natura e tipologia di incarico che si intende ricoprire facendo ricorso all'art. 15 septies Dlgs 502/92 e s.m.i., della consistenza della dotazione organica di riferimento per il calcolo distintamente delle percentuali ricopribili, del numero e della tipologia degli incarichi già insistenti sulle distinte percentuali;

- indicazione di avviso di selezione pubblico al quale dare la massima diffusione, mediante pubblicazione sul sito internet aziendale e sul B.U.R. Lazio, per un periodo non inferiore a giorni 20, che specifichi l'incarico da ricoprire, i requisiti specifici richiesti, le materie sulle quali verterà il colloquio selettivo ed il trattamento economico riconosciuto;

Per la selezione il Direttore Generale potrà avvalersi del Direttore Amministrativo Aziendale nonché di due esperti di propria fiducia di comprovata competenza nelle materie oggetto dell'incarico da conferire.

Nell'individuazione del Dirigente a cui conferire l'incarico, da sottoporre a colloquio tecnico/professionale/attitudinale, dovrà tenersi conto:

- ✓ delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali;
- ✓ della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- ✓ dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- ✓ dei titoli posseduti.

ART.17

NORME FINALI

Per quanto non espressamente previsto dal presente Regolamento si rinvia alle disposizioni di cui ai CCCCNNL ed alla legislazione vigente, con particolare attenzione a quanto prescritto in tema di inconfiribilità ed incompatibilità dal Dlgs. 39/2013 e dall'art. 53, comma 1-bis del Dlgs 165/2001.

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di assunzione dell'atto di adozione da parte del Direttore Generale.