

## DELIBERA DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Deliberazione n. 054

OGGETTO: Approvazione regolamento aziendale in materia di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali.

STRUTTURA PROPONENTE: Ufficio Gestione Risorse Umane  
Data di presentazione della proposta \_\_\_/\_\_\_/2016

In data 24 FEB.2017, nei locali della Sede Legale dell'ASP in via Mario Nicoletta Crotone, il Commissario Straordinario, Dr Sergio Arena adotta la seguente delibera sulla base della proposta di seguito riportata.

Richiamato

Il D.Lgs. n. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni.

Richiamati

I CC.CC.NN.L. della dirigenza medica veterinaria e della dirigenza SPTA ed in particolare gli articoli 27 "Tipologie di incarico" e 28 "Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali - Criteri e procedure" dei C.C.N.L. di entrambe le aree dirigenziali, siglati in data 08.06.2000 e s.m.i..

Vista

La nota n. 348714 del 18.11.2016 recante "Linee di indirizzo regionali per l'uniforme applicazione in tutte le aziende del SSR delle disposizioni normative e contrattuali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali" trasmessa a questa ASP dal Dirigente Generale del dipartimento tutela della salute della Regione Calabria.

Atteso

che, in attuazione delle disposizioni normative e contrattuali sopra richiamate, nonché della organizzazione e del funzionamento dell'azienda di cui al nuovo atto aziendale, questa ASP ha provveduto ad elaborata una proposta di Regolamento aziendale per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.

Rilevato

che la suddetta proposta è stata trasmessa in data 8.2.2017 alle OO.SS. delle aree dirigenziali sopra richiamate, per la dovuta informazione preventiva, e che le stesse OO.SS. sono state convocate per l'esame della proposta nello specifico incontro tenutosi 15.02.2017, nel corso del quale, dopo ampio ed approfondito esame della proposta di regolamento di che trattasi, sono state

apportate, con gli stessi, le specifiche modifiche per come risultanti dalla bozza di regolamento, firmate dalle parti ed agli atti del competente ufficio relazioni sindacali.

Ritenuto,

conseguentemente, di approvare il "Regolamento per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali", allegato "A" al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale, composto da n. 15 pagine;

Dato atto

che il nuovo Regolamento sostituisce ogni precedente regolamentazione in essere presso l'ASP di Crotona;

Vista

la proposta del Direttore dell'Ufficio Risorse Umane, Dott. Francesco Saverio Loria, che attesta, la regolarità tecnica del presente provvedimento;

## DELIBERA

1. di approvare, per quanto in premessa evidenziato, il "Regolamento per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali " di cui all'allegato "A" al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale, composto da n. 15 pagine.
2. di dare atto che il nuovo Regolamento sostituisce ogni precedente regolamentazione in essere presso l'ASP di Crotona.
3. di dare atto che dall'approvazione del presente provvedimento non derivano oneri per l'Azienda.
4. di disporre, a cura della U.O. Affari Generali, la pubblicazione all'Albo on-line - sezione trasparenza.

Trasmettere

Copia del presente atto al Dirigente Generale del Dipartimento regionale Tutela della Salute.

Trasmettere

Copia del presente atto al Commissario ad acta per il piano di rientro dal deficit del settore sanitario della Regione Calabria.

Il Responsabile del procedimento

Dr. Mario Foglia

.....  .....

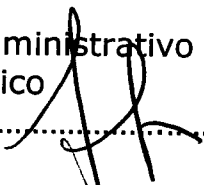
Il Direttore della UOC

Gestione Risorse Umane

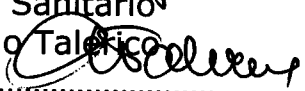
Dr. Francesco Saverio Loria

.....  .....

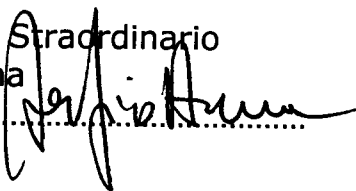
Il Direttore Amministrativo  
Dr. Giuseppe Fico



Il Direttore Sanitario  
Dr. Agostino Taleatico



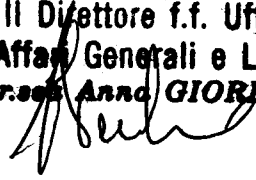
Il Commissario Straordinario  
Dr. Sergio Arena



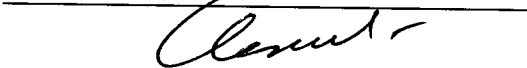
UFFICIO AFFARI GENERALI  
CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio dell'ASP di Crotona il 24 FEB. 2017 con protocollo della Segreteria Generale n. 015 ed ivi rimarrà per un periodo di dieci giorni.

Il Direttore f.f. Ufficio  
Affari Generali e Legali  
Dr. ~~scelto~~ **Anno GIORDANO**



Il Responsabile  
**Valter Cosentino**

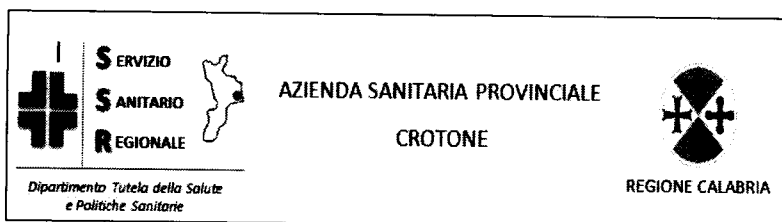


**Allegato A)**

**REGOLAMENTO PER L’AFFIDAMENTO E LA REVOCA  
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI  
(Dirigenza Medico Veterinaria e Dirigenza SPTA)**

*Documento allegato alla deliberazione  
del Commissario Straordinario n. 54 del 24-02-2017*

**Crotone  
Febbraio 2017**



## **REGOLAMENTO AZIENDALE PER L’AFFIDAMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

### **PARTE I DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1**

#### **Riferimenti normativo/contrattuali**

##### **Principi e finalità**

1. I principali riferimenti normativo contrattuali e regolamentari di riferimento in materia di affidamento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali sono riportati, per ciascuna tipologia di incarico, nei relativi articoli del presente regolamento.
2. I principi che ispirano il conferimento degli incarichi dirigenziali sono definiti dall’articolo 19 comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. che costituisce norma di principio cui le amministrazioni pubbliche debbono adeguarsi mediante esercizio della loro autonomia organizzativa.
3. Al fine di armonizzare i criteri di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali con il presente atto, l’Azienda regola le modalità di affidamento, conferma, revoca degli incarichi, legando in un unico documento i criteri normativo contrattuali e regolamentari di livello nazionale, regionale e aziendale.
4. Il sistema degli incarichi contribuisce a determinare una migliore qualificazione e valorizzazione sia del personale dirigenziale che dell’immagine dell’Azienda potendo in tal modo produrre un nuovo e più incisivo rapporto fra la struttura pubblica, i suoi strumenti operativi nel loro complesso e l’insieme dei cittadini/utenti, la cui soddisfazione rappresenta un importante obiettivo dell’Azienda, pur nell’ambito di una responsabile e proficua gestione delle risorse a disposizione.
5. Il presente regolamento si pone altresì la finalità di contribuire al miglioramento – ad ogni livello - della capacità organizzativa aziendale raccordando i sistemi operativi di programmazione e controllo con quelli di gestione delle risorse umane mediante una corretta correlazione tra incarichi dirigenziali e connessi specifici obiettivi con i più generali obiettivi dell’Azienda. Definisce inoltre le competenze e le responsabilità in ambito aziendale nelle procedure di affidamento, conferma e revoca degli incarichi.

#### **Art. 2**

##### **Oggetto del regolamento, campo di applicazione e tipologie di incarichi**

1. Il presente regolamento, tenuto conto dall’Atto Aziendale, disciplina i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali nel rispetto dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CC.CC.NN.L) e integra e attualizza quanto al riguardo stabilito all’articolo 17 del contratto collettivo integrativo aziendale (C.C.I.A) della dirigenza medico veterinaria del 16 febbraio 2010 e all’articolo 17 del contratto collettivo integrativo aziendale (C.C.I.A) dalla dirigenza SPTA del 4 maggio 2010. Il presente regolamento, inoltre, tiene conto delle linee di indirizzo

regionali in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali di cui alla nota del direttore del dipartimento regionale tutela della salute n. 348714 del 18.11.2016.

2. Le tipologie di incarichi dirigenziali di cui al presente regolamento si distinguono in:

- Incarichi di direzione di struttura complessa.
- Incarichi di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale e di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa.
- Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.
- Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

3. Il presente regolamento disciplina, inoltre, gli incarichi di sostituzione che sono incarichi la cui efficacia si attiva in caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del titolare effettivo dell'incarico e sono previsti esclusivamente per la sostituzione del Direttore di Dipartimento, del Direttore di Struttura Complessa e del Direttore di Struttura Semplice Dipartimentale.

4. Le strutture organizzative complesse, semplici dipartimentali e semplici sono quelle stabilite dall'Atto Aziendale.

### **Art. 3**

#### **Sottoscrizione del contratto individuale**

1. La sottoscrizione del contratto individuale, ai sensi dell'art. 13, comma 9, CCNL 8.6.2000 I biennio economico, modificato ed integrato rispettivamente dagli artt. 10 e 24 CCNL 3.11.2005, costituisce adempimento essenziale per il perfezionamento della procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali, in quanto definisce in modo formale ed esplicitamente accettato dal dirigente incaricato, i contenuti essenziali dell'incarico stesso (tipologia di incarico, durata, obiettivi, trattamento economico) e costituisce imprescindibile preconditione per la verifica delle capacità professionali e manageriali espresse dal dirigente nell'ambito dell'incarico, da parte dei soggetti che a tali verifiche sono preposti, sia in prima che in seconda istanza.

## **PARTE II**

### **PROCEDURE PER L'AFFIDAMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA**

#### **Art. 4**

##### **Tipologia degli incarichi**

1. Le tipologie di incarichi conferibili, ai sensi dell'art. 27 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come modificato dall'art. 4 CCNL 6.5.2010, a seguito dell'approvazione degli atti aziendali sono i seguenti:

- a) Incarichi di Direzione di struttura complessa (tra questi sono ricompresi quelli di Direttore di Dipartimento, di Direttore di Distretto e di Direttore di Presidio Ospedaliero).
- b) Incarichi di Direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale e di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa.
- 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. 5**

### **Incarichi di Direttore di Dipartimento**

#### *1. Normativa di Riferimento*

Art. 17 bis, comma 2, D.Lgs. 502/1992 e s.m.i.;

Art. 7 quater, comma 1, D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.;

Art. 27, comma 1, lett. a) CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come modificato dall'art. 4 CCNL 6.5.2010;

Art. 28 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, integrato dall'art. 24, comma 6, del CCNL 3.11.2005;

Art. 29 CCNL 8.6.2000 I biennio economico;

Art. 39, comma 9, CCNL 8.6.2000 I biennio economico;

Art. 24, comma 8, CCNL 3.11.2005;

Art. 15 CCNL 17.10.2008, come integrato dall'art. 16, comma 6, CCNL 6.5.2010 integrativo;

Art. 4, comma 2, CCNL 6.5.2010 integrativo;

#### *1. Conferimento dell'incarico di Direttore di Dipartimento*

Il Direttore di Dipartimento è nominato dal Direttore Generale fra i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa aggregati nel dipartimento; il direttore di dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto.

Il Direttore del Dipartimento è nominato dal Direttore Generale, con provvedimento motivato, il procedimento di nomina deve essere preceduto da adeguata forma di pubblicità.

Il Direttore del Dipartimento di Prevenzione è scelto ai sensi di quanto previsto dall'art. 7 quater, comma 1, D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., dal Direttore Generale tra i dirigenti con almeno cinque anni di anzianità di funzione e risponde alla direzione aziendale del perseguimento degli obiettivi aziendali, dell'assetto organizzativo e della gestione, in relazione alle risorse assegnate.

#### *2. Durata dell'incarico*

Fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo, poiché l'incarico di Direttore di Dipartimento non può che essere assimilato a quello di struttura complessa dal momento che il Direttore Generale lo conferisce scegliendo tra i dirigenti titolari di dette tipologie di incarico aggregate nel dipartimento, ne consegue che lo stesso, quanto alla durata ed al sistema delle verifiche, ricadendo nella disciplina contrattuale generale (cfr. AIII41\_Orientamenti Applicativi ARAN), avrà una durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, ai sensi del combinato disposto dagli art. 15 ter, comma 2, del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i. e 29, comma 3, CCNL 8.6.2000.

## **Art. 6**

### **Incarichi di Direttore di Distretto**

#### *1. Normativa di Riferimento*

Art. 3 sexies, comma 3, D.Lgs. 502/1992 e s.m.i.

Art. 27, comma 1, lett. a) CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come modificato dall'art. 4 CCNL 6.5.2010;

Art. 28 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, integrato dall'art. 24, comma 6, del CCNL 3.11.2005;

Art. 29 CCNL 8.6.2000 I biennio economico;

Art. 24, comma 8, CCNL 3.11.2005;

Art. 15 CCNL 17.10.2008, come integrato dall'art. 16, comma 6, CCNL 6.5.2010 integrativo;

Art. 4, comma 2, CCNL 6.5.2010 integrativo;

## *2. Conferimento dell'incarico di Direttore di Distretto*

L'incarico di direttore di distretto è attribuito dal Direttore Generale:

- a un dirigente dell'azienda, che abbia maturato una specifica esperienza nei servizi territoriali e un'adeguata formazione nella loro organizzazione;
- ovvero, a un medico convenzionato, da almeno dieci anni, limitatamente al medico di medicina generale o al pediatra di libera scelta, escludendo altre forme di convenzioni con altre categorie di medici (medici specialisti), ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i., con contestuale congelamento di un corrispondente posto di organico della dirigenza sanitaria.

Il Direttore del Distretto è nominato, a seguito di un avviso pubblicato sull'Albo Pretorio Aziendale, dal Direttore Generale, con provvedimento motivato, all'interno di una terna di idonei selezionati da una commissione selezionatrice. La selezione viene effettuata da una Commissione nominata, dopo la scadenza dell'avviso, con provvedimento del Direttore Generale.

La Commissione è costituita dal Direttore Sanitario dell'Azienda (componente di diritto con funzioni di Presidente) e da due Direttori di Distretto - o di struttura complessa che siano in possesso di una specifica esperienza nei servizi territoriali e un'adeguata formazione nella loro organizzazione - della stessa Azienda Sanitaria o di altre Aziende Sanitarie della Regione.

La Commissione esaminatrice, accerterà il possesso dei requisiti di ammissione da parte degli aspiranti e prima del colloquio e della valutazione del curriculum, stabilirà, tenuto conto del "profilo professionale" del Dirigente da incaricare delineato dall'avviso, i criteri di valutazione.

## *3. Durata dell'incarico*

Fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo, poiché il distretto è una struttura complessa per l'insieme delle funzioni - sia a rilevanza sanitaria che socio sanitaria - ad esso attribuite dalla Legge 833/1978, 502/1992, 229/1999 e s.m.i. (cfr. Dichiarazione a verbale n. 2 CCNL dell'area della dirigenza medico - veterinaria del servizio sanitario nazionale parte normativa quadriennio 2002/2005 e parte economica biennio 2002-2003), l'incarico ha una durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve, ai sensi del combinato disposto dagli art. 15 ter, comma 2, del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i. e 29, comma 3, CCNL 8/6/2000.

## **Art. 7**

### **Incarichi di direzione di Struttura Complessa per la Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria non medica**

#### *1. Normativa di Riferimento*

Art. 15, commi 7 bis e 7 ter del D.Lgs. n. 502/1992, come modificato dall'art. 4 del D.L. n. 158/2012, sostituito dalla legge di conversione 8 novembre 2012, n. 189;

DCA n. 80 del 22/07/2016 recante "DCA n. 112 del 5/11/2015 - Linee di indirizzo per il conferimento degli incarichi di direzione di Struttura Complessa per la Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria nelle Aziende del S.S.R. in applicazione dell'art. 4 del D.L. n. 158/2012 e s.m.i.";

Art. 27, comma 1, lett. a) CCNL 8.6.2000 I biennio economico, come modificato dall'art. 4 CCNL 6.5.2010;

Art. 28 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, integrato dall'art. 24, comma 6, del CCNL 3.11.2005;



Art. 29 CCNL 8.6.2000 I biennio economico;  
Art. 24, comma 8, CCNL 3.11.2005;  
Art. 15 CCNL 17.10.2008, come integrato dall'art. 16, comma 6, CCNL 6.5.2010 integrativo;  
Art. 4, comma 2, CCNL 6.5.2010 integrativo.

## *2. Definizione*

Per incarichi di direzione di struttura complessa, 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.

## *3. Conferimento dell'incarico di Direttore di Struttura Complessa*

Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono attribuiti a coloro che siano in possesso dei requisiti di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 484, conferiti con le procedure previste dal DPR n.484/1997 DCA n. 80 del 22/07/2016, nei limiti delle risorse finanziarie ordinarie, e nei limiti del numero delle strutture complesse previste dall'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i..

Per il conferimento dell'incarico di struttura complessa non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'articolo 15-septies del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i.

## *4. Durata dell'incarico*

L'incarico, regolamentato dalle vigenti disposizioni contrattuali, nonché dal contratto individuale di lavoro, ha durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. 15, comma 5, del D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i. e dagli artt. 25 e seguenti del CCNL 2002-2005.

## **Art. 8**

### **Incarichi di Direzione di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale per la Dirigenza Medica e Veterinaria**

#### *1. Normativa di Riferimento*

Art. 15, comma 7 quater, secondo periodo, del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i, come modificato dall'art.

4 del D.L. n. 158/2012, sostituito dalla legge di conversione 8 novembre 2012, n. 189;

Art. 27 CCNL 8/6/2000 I biennio economico, come modificato dall'art. 4 CCNL 6.5.2010

Art. 28 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, integrato dall'art. 24, comma 6, del CCNL 3.11.2005;

Art. 29 CCNL 8.6.2000 I biennio economico;

Art. 24, comma 8, CCNL 3.11.2005;

Art. 15 CCNL 17.10.2008, come integrato dall'art. 16, comma 6, CCNL 6.5.2010 integrativo;

Art. 4, comma 2, CCNL 6.5.2010 integrativo;

I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale.

#### *1. Conferimento dell'incarico di direzione di Struttura Semplice Dipartimentale*

L'incarico di responsabile di struttura semplice, intesa come articolazione interna di un dipartimento, è attribuito dal Direttore Generale, sentiti i direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento, su proposta del direttore di dipartimento, a un dirigente con un'anzianità di servizio di almeno cinque anni nella disciplina oggetto dell'incarico.

L'oggetto, gli obiettivi da conseguire, la durata, salvo i casi di revoca, nonché il corrispondente trattamento economico degli incarichi sono definiti per come stabilito dal CCNL.

L'incarico di responsabile di struttura semplice a valenza dipartimentale è conferito dal Direttore Generale, secondo le modalità previste dall'art. 15, comma 7 quater, del D.Lgs. n. 502/1992 come modificato dall'art. 4 del D.L. n. 158/2012, come sostituito dalla legge di conversione 8 novembre 2012, n. 189.

Nel conferimento dell'incarico l'azienda tiene conto dei criteri previsti nell'art. 28, comma 6, del CCNL 8/6/2000 qui di seguito riportati:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico di cui all'art. 32 del CCNL 8.6.2000 (sostituito dall'articolo 25, comma 8 del CCNL 3.11.2005);
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dell'area e disciplina di appartenenza;
- d) delle attitudini personali e delle capacità professionali 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 aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 32 del CCNL 8.6.2000 (sostituito dall'articolo 25, comma 8 del CCNL 3.11.2005);
- f) del criterio della rotazione ove applicabile.

In caso di più candidati all'incarico da conferire, l'azienda procede sulla base di una rosa di idonei, selezionati secondo i criteri di cui sopra dal direttore del dipartimento cui afferisce la struttura che propone al Direttore Generale il dirigente cui conferire l'incarico.

Le aziende formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali.

Al fine di acquisire candidature per l'affidamento dell'incarico, è emesso uno specifico avviso interno. L'avviso è pubblicato sul sito istituzionale dell'azienda ed è inviato a mezzo posta elettronica al direttore del dipartimento cui afferisce la struttura interessata che provvede a diffonderlo all'interno dello stesso dipartimento.

I dirigenti interessati avanzano la propria candidatura nel rispetto delle specifiche procedure indicate nell'avviso, allegando alla domanda il proprio curriculum (in formato europeo).

Possono avanzare la propria candidatura i dirigenti dipendenti in servizio presso l'Azienda Sanitaria Provinciale di Crotone che, alla data di scadenza dell'avviso, siano in possesso dei seguenti requisiti specifici di ammissione:

- a) rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) in servizio nel profilo richiesto e nella disciplina così come esplicitato nell'avviso;
- c) esperienza professionale dirigenziale non inferiore a cinque anni di servizio a tempo indeterminato nel profilo richiesto e nella disciplina;
- d) superamento con esito positivo delle apposite verifiche effettuate dal Collegio Tecnico.

In ordine ai criteri per la valutazione comparativa dei curricula per il conferimento dell'incarico il Direttore del Dipartimento in cui è incardinata la struttura, effettua la valutazione tramite l'analisi comparativa motivata dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta, dell'aderenza del profilo ricercato.

Il curriculum si compone di cinque aree di valutazione:

1. Anzianità di servizio nella qualifica dirigenziale;

2. Tipologia degli incarichi ricoperti con riguardo al grado di autonomia degli stessi, alla tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture e nelle strutture medesime;
3. Formazione professionale-manageriale, con particolare riguardo alle attività di programmazione e organizzazione delle risorse;
4. Attività organizzativa clinico-assistenziale ove assume particolare rilievo la tipologia quali-quantitativa delle prestazioni rese presentata, l'entità delle risorse gestite e la complessità dei processi gestiti;
5. Attività scientifica ove assume rilievo la rilevanza e la 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 l'incarico da conferire.

Per ciascuna delle cinque aree di valutazione del curriculum dovrà essere attribuito un giudizio sintetico espresso come segue:

- Insufficiente = 5
- Sufficiente = 6
- Adeguata = 7
- Discreta = 8
- Buona = 9
- Ottima = 10

Il punteggio massimo sarà quindi pari a 50 punti e quello minimo pari a 25 punti. L'iter valutativo dei candidati dovrà risultare da apposite schede sintetiche individuali sottoscritte dal Direttore del Dipartimento. Una volta stilata la graduatoria, il Direttore del Dipartimento rimetterà alla UOC Gestione risorse umane le risultanze della procedura (graduatoria e schede individuali dei candidati) e la correlata proposta del dirigente cui conferire l'incarico, per la formalizzazione con delibera del Direttore Generale dell'individuazione del candidato cui affidare l'incarico.

## *2. Durata dell'incarico*

L'incarico, regolamentato dalle vigenti disposizioni contrattuali, nonché dal contratto individuale di lavoro, ha durata da tre a cinque anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. 15, comma 5, del D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i. e dagli artt. 25 e seguenti del CCNL 2002-2005.

## **Art. 9**

### **Incarichi di Direzione di Struttura Semplice per la Dirigenza Medica e Veterinaria**

#### *1. Normativa di Riferimento*

Art. 15, comma 7 quater, primo periodo, del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i, come modificato dall'art. 4 del D.L. n. 158/2012, come sostituito dalla legge di conversione 8 novembre 2012, n. 189;

Art. 27 CCNL 8/6/2000 I biennio economico, come modificato dall'art. 4 CCNL 6.5.2010

Art. 28 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, integrato dall'art. 24, comma 6, del CCNL 3.11.2005;

Art. 29 CCNL 8.6.2000 I biennio economico;

Art. 24, comma 8, CCNL 3.11.2005;

Art. 15 CCNL 17.10.2008, come integrato dall'art. 16, comma 6, CCNL 6.5.2010 integrativo;

Art. 4, comma 2, CCNL 6.5.2010 integrativo;

Per struttura semplice si intendono le articolazioni interne della struttura complessa.

Ai dirigenti, dopo cinque anni di attività, sono conferibili gli incarichi di direzione di struttura semplice indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b).

## *2. Conferimento dell'incarico di direzione di Struttura Semplice*

Gli incarichi di struttura semplice sono conferiti dall'azienda, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 25 CCNL 3.11.2005, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato.

L'incarico di responsabile di struttura semplice è conferito dal Direttore Generale, secondo le modalità previste dall'art. 28 CCNL 8/6/2000 - CCNL normativo 1998 - 2001. La proposta motivata di conferimento dell'incarico è formulata dal Direttore della Struttura Complessa di riferimento, in base ai criteri previsti nell'art. 28 del CCNL 8/6/2000.

## *3. Durata dell'incarico*

L'incarico, regolamentato dalle vigenti disposizioni contrattuali, nonché dal contratto individuale di lavoro, ha durata da tre a cinque a anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. 15, comma 5, del D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i. e dagli artt. 25 e seguenti del CCNL 2002-2005.

## **Art. 10**

### **Incarichi di natura Professionale di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo**

#### *1. Normativa di Riferimento*

Art. 27 CCNL 8/6/2000 I biennio economico, come modificato dall'art. 4 CCNL 6.5.2010

Art. 28 CCNL 8.6.2000 I biennio economico, integrato dall'art. 24, comma 6, del CCNL 3.11.2005;

Art. 29 CCNL 8.6.2000 I biennio economico;

Art. 24, comma 8, CCNL 3.11.2005;

Art. 15 CCNL 17.10.2008, come integrato dall'art. 16, comma 6, CCNL 6.5.2010 integrativo;

Art. 4, comma 2, CCNL 6.5.2010 integrativo;

Per incarichi di natura professionale di alta specializzazione di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento.

L'individuazione degli incarichi di cui trattasi è definita, tenuto conto di quanto sopra specificato, dal direttore della UOC cui afferisce il dirigente.

Ai dirigenti, dopo cinque anni di attività, sono conferibili gli incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 27, comma 1 lett. c).

#### *2. Conferimento dell'incarico di natura professionale*

L'incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo è conferito dal Direttore Generale, secondo le modalità previste dall'art. 28 CCNL 8/6/2000 - CCNL normativo 1998 - 2001

La proposta motivata di conferimento dell'incarico è formulata dal responsabile della struttura di riferimento, in base ai criteri previsti nell'art. 28 del CCNL 8/6/2000.

#### *3. Durata dell'incarico*

L'incarico, regolamentato dalle vigenti disposizioni contrattuali, nonché dal contratto individuale di lavoro, ha durata da tre a cinque a anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. 15, comma 5, del D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i. e dagli artt. 25 e seguenti del CCNL 2002-2005.

## **Art. 11**

### **Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività**

1. Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione e con meno di cinque anni di attività sono conferibili solo incarichi di natura professionale di base, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5 del d.lgs. n. 502 del 1992.
2. L'incarico è conferito dal Direttore Generale su proposta del Direttore della struttura complessa di appartenenza, decorso il periodo di prova e con atto scritto e motivato.

## **Art. 12**

### **Conferma e revoca degli incarichi**

1. 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 5 ai medesimi CC.CC.NN.LL. secondo i criteri e le modalità stabilite nell'apposito regolamento aziendale già adottato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 275/2015. 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 della medesima tipologia di pari o maggior rilievo economico.
2. Per i dirigenti con incarico di struttura complessa e/o di struttura semplice dipartimentale preesistenti e confermati dall'atto aziendale e con esito positivo della valutazione da parte del collegio tecnico sono confermati gli incarichi già conferiti fino alla scadenza prevista dai relativi contratti individuali salvo la revoca anticipata dell'incarico.
3. Per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno, l'esito positivo della valutazione da parte del collegio tecnico dà luogo alla eventuale attribuzione di incarichi di natura professionale 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.
4. 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 lettera 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 rideterminato 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 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.

## **Art. 13**

### **Revoca anticipata degli incarichi**

1. 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.

2. 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 tra quelli di nuova istituzione, 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, comportando il rinnovo della decorrenza dell'incarico, 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 perfeziona soltanto all'esito del superamento della verifica.

## **Art. 14**

### **Affidamento di diverso incarico a seguito di riorganizzazione aziendale**

1. In caso di ristrutturazione e/o riorganizzazione aziendale che comporti la soppressione di incarichi dirigenziali di struttura complessa, semplice o semplice dipartimentale prima di procedere alla modifica dell'incarico sono esperite le procedure richiamate dai CC.CC.NN.LL. 03/11/2005, agli articoli 24, comma 10, per l'area della dirigenza medica e veterinaria e 24, comma 12, per l'area della dirigenza SPTA.

2. In ogni caso dovranno essere applicate le specifiche disposizioni e procedure stabilite dal DCA n. 117 del 4.11.2016 recate "Regolamento per la ricollocazione e per la mobilità aziendale e interaziendale del personale appartenente alle aree dirigenziali medica e veterinaria, sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa a seguito dei processi di ristrutturazione aziendale - modifica e integrazioni al DCA 127/2011".

## **Art. 15**

### **Affidamento degli incarichi di sostituzione**

1. Fermo restando quanto stabilito di CC.CC.NN.L in materia di sostituzione ai quali si fa espresso rinvio, qui di seguito sono definite le procedure per l'affidamento degli incarichi di sostituzione e le specifiche per i casi di sostituzione in caso di cessazione o di fruizione di aspettative senza assegni.

1.1 Procedura per l'affidamento degli incarichi di sostituzione.

Entro il 31 gennaio di ciascun anno, i direttori di dipartimento, di struttura complessa e di struttura semplice dipartimentale provvedono a designare un dirigente cui affidare, per il periodo di un anno, la propria sostituzione per i casi di assenza per ferie o malattia o altro impedimento. L'incarico di sostituzione è affidato dal Direttore Generale, con apposito atto, sulla base della designazione effettuata dal titolare dell'incarico e sulla base dei seguenti criteri:

- per quanto riguarda gli incarichi di direzione di dipartimento la scelta deve ricadere su un dirigente con incarico di direzione di struttura complessa afferente al dipartimento stesso; □

- per quanto riguarda gli incarichi di direzione di struttura complessa la scelta deve ricadere su un dirigente titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione o comunque con incarico della tipologia c), di cui agli articoli 27 dei CC.CC.NN.LL. 08/06/2000; il direttore di struttura, nel designare il sostituto, deve effettuare una valutazione comparata del curriculum dei dirigenti interessati.
- per quanto riguarda gli incarichi di direzione di struttura semplice dipartimentale la scelta deve ricadere su un dirigente titolare di un incarico di alta specializzazione o comunque con incarico della tipologia c), di cui agli articoli 27 dei CC.CC.NN.LL. 08/06/2000; il direttore di struttura, nel designare il sostituto, deve effettuare una valutazione comparata del curriculum dei dirigenti interessati.

1.2 Specifiche per i casi di sostituzione in caso di cessazione o di fruizione di aspettative senza assegni o di sostituzione temporanea su posto vacante.

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro del titolare dell'incarico la sostituzione è garantita per il tempo necessario ad espletare le procedure per la nuova attribuzione sulla base delle disposizioni normativo-contrattuali e regolamentari vigenti. Nei casi di fruizione di aspettativa senza assegni, per le fattispecie richiamate dai CC.CC.NN.LL. 08/06/2000, all'art. 18, comma 5, valgono le medesime specifiche anzidette per il caso della cessazione.

1.3 Per i casi di sostituzione di cui al precedente punto 1.2 ivi compresa la sostituzione temporanea su posto vacante si applicano le specifiche di seguito riportate.

a) 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 o su posto vacante, previa richiesta di autorizzazione alla Regione 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 con incarico professionale di alta specializzazione.

L'individuazione del sostituto avviene mediante valutazione comparata e motivata dei curricula prodotti dai Dirigenti della medesima disciplina afferenti alla medesima struttura titolari di un incarico di struttura semplice ovvero di incarico professionale di alta specializzazione. Per tale finalità ai dirigenti interessati sarà richiesto a cura del direttore del dipartimento cui afferisce la struttura di presentare un curriculum formativo e professionale aggiornato. Il Direttore del dipartimento valuta i curricula presentati secondo i criteri di cui al successivo punto b). La valutazione potrà essere integrata da un colloquio. L'incarico ha durata di mesi 6, prorogabili fino a dodici. Resta salva la facoltà della Direzione Aziendale di prorogare eccezionalmente gli incarichi oltre tale termine, nel caso in cui non sia stato possibile completare le procedure selettive pubbliche, ovvero in presenza di sopraggiunte motivazioni di ordine normativo e amministrativo, previa valutazione della direzione strategica circa i risultati della performance organizzativa ed individuale conseguiti dal dirigente.

La U.O.C. G.R.U. recepisce i risultati trasmessi dal Direttore del dipartimento per formalizzare l'incarico di sostituzione oggetto dell'avviso, provvedendo poi a dare le relative comunicazioni al direttore generale per il conferimento dell'incarico di sostituzione. Il Dirigente individuato a seguito della valutazione comparativa motivata di cui sopra, conserva l'incarico in atto al momento della nomina quale Direttore sostituto con tutte le implicazioni inerenti lo stesso, ivi comprese quelle relative all'orario di lavoro.

b) Criteri per la valutazione comparativa dei curricula per il conferimento incarico di sostituzione.

Il Direttore del Dipartimento in cui è incardinata la struttura, effettua la valutazione tramite l'analisi comparativa motivata dei curricula, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta, dell'aderenza del profilo ricercato e degli esiti di un colloquio, qualora ritenuto utile.

Il curriculum si compone di cinque aree di valutazione:

- 1) Anzianità di servizio nella qualifica dirigenziale;
- 2) Tipologia degli incarichi ricoperti con riguardo al grado di autonomia degli stessi, alla tipologia delle prestazioni erogate dalle strutture e nelle strutture medesime;
- 3) Formazione professionale-manageriale, con particolare riguardo alle attività di programmazione e organizzazione delle risorse;
- 4) Attività organizzativa clinico-assistenziale ove assume particolare rilievo la tipologia qualitativa delle prestazioni rese presentata, l'entità delle risorse gestite e la complessità dei processi gestiti;
- 5) Attività scientifica ove assume rilievo la rilevanza e la 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 l'incarico da conferire.

Per ciascuna delle cinque aree di valutazione del curriculum dovrà essere attribuito un giudizio sintetico espresso come segue:

- Insufficiente = 5
- Sufficiente = 6
- Adeguata = 7
- Discreta = 8
- Buona = 9
- Ottima = 10

Il punteggio massimo sarà quindi pari a 50 punti e quello minimo pari a 25 punti. L'iter valutativo dei candidati dovrà risultare da apposite schede sintetiche individuali sottoscritte dal Direttore del Dipartimento. Una volta stilata la graduatoria, il Direttore del Dipartimento rimetterà alla UOC Gestione risorse umane le risultanze della procedura (graduatoria e schede individuali dei candidati) e la correlata proposta del dirigente cui conferire l'incarico, per la formalizzazione con delibera del Direttore Generale dell'individuazione del candidato cui affidare l'incarico.

2. Valore giuridico ed economico della sostituzione.

Le sostituzioni di cui alla presente procedura non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza. Al dirigente incaricato della sostituzione non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi di ogni periodo di sostituzione. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale durata, al dirigente nominato sostituto compete l'indennità prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

### **PARTE III**

#### **PROCEDURE PER L'AFFIDAMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DELL'AREA DELLA DIRIGENZA SPTA**

##### **Art. 16**

##### **Tipologia degli incarichi**

1. Le tipologie d'incarichi da conferire a seguito dell'approvazione degli atti aziendali sono i seguenti:

- a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi è ricompreso l'incarico di direttore di dipartimento di cui al d.lgs. 502/1992 e s.m.i.;



- b) incarico di direzione di struttura semplice. L'incarico di direzione di struttura semplice, ed in particolare quella dipartimentale, include necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, che deve essere prevalente rispetto agli altri criteri e parametri. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie;
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo. Tale tipo di incarico prevede in modo prevalente rispetto agli altri criteri e parametri, responsabilità tecnico-specialistiche.
- d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

#### **Art. 17**

##### **Incarichi di Direttore di Dipartimento**

1. Il Direttore di Dipartimento è nominato dal Direttore Generale fra i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa aggregati nel dipartimento; il direttore di dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. Il Direttore del Dipartimento è nominato dal Direttore Generale, con provvedimento motivato, il procedimento di nomina deve essere preceduto da adeguata forma di pubblicità.

##### *2. Normativa di Riferimento*

Vedi articolo 5 salvo il riferimento normativo del CCNL della dirigenza SPTA.

##### *3. Durata dell'incarico*

si conferma quanto già indicato all'articolo 5 per l'area medico-veterinaria salvo il riferimento normativo del CCNL della dirigenza SPTA.

#### **Art. 18**

##### **Incarichi di Direttore di Distretto**

Vale quanto già previsto per l'area della Dirigenza Medico-veterinaria

#### **Art. 19**

##### **Incarichi di Direttore di Struttura Complessa**

1. Per l'area sanitaria non medica si conferma quanto già indicato per l'area medico veterinaria.
2. L'affidamento degli incarichi di struttura complessa dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo compete al Direttore Generale ed avviene sulla base della proposta motivata avanzata dal Direttore del dipartimento cui la struttura complessa afferisce.
3. Al fine di acquisire candidature per l'affidamento dell'incarico, è emesso uno specifico avviso interno. L'avviso è pubblicato sul istituzionale aziendale per almeno 15 gg. I dirigenti interessati avanzano la propria candidatura nel rispetto delle specifiche procedure indicate nell'avviso, allegando alla domanda il proprio curriculum (in formato europeo).
4. Possono essere nominati Direttori di UOC i dirigenti dipendenti in servizio presso l'Azienda che siano in possesso dei requisiti specifici stabiliti dal CCNL della dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa. In presenza di più candidati, la proposta è avanzata sulla base della valutazione comparata e motivata dei curricula, da svolgersi secondo i seguenti criteri generali:
  - a) conoscenze, competenze ed esperienze particolarmente orientate ed attinenti all'incarico da ricoprire ovvero di particolare significatività, esperienza nel settore specifico;
  - b) esperienza in altri settori dell'azienda o altre Aziende Sanitarie;
  - c) esperienza di direzione di strutture e esiti delle verifiche del Collegio Tecnico sulle attività professionali (ultimi tre anni); esiti delle verifiche dell'O.I.V. in ordine ai risultati raggiunti per le strutture gestionali;

5. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo, fatto salvo il criterio della rotazione ove applicabile.
6. Il numero e la tipologia delle strutture complesse dell'area SPTA sono quelle stabilite dall'atto aziendale.

#### **Art. 20**

##### **Incarichi di Direttore di Struttura Semplice Dipartimentale**

1. Per gli incarichi di direzione di struttura semplice dipartimentale si conferma quanto già indicato per l'area medico-veterinaria salvo il riferimento normativo del CCNL della dirigenza SPTA.

#### **Art. 21**

##### **Incarichi di Direttore di Struttura Semplice**

2. Per gli incarichi di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa si conferma quanto già indicato per l'area medico veterinaria salvo il riferimento normativo del CCNL della dirigenza SPTA.

#### **Art. 22**

##### **Incarichi di natura Professionale di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo**

1. Per gli incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo si conferma quanto già indicato per l'area medico veterinaria salvo il riferimento normativo del CCNL della dirigenza SPTA.

#### **Art. 23**

##### **Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività**

1. Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione e comunque con meno di cinque anni di attività sono conferibili solo incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5 del d.lgs. n. 502 del 1992.
2. L'incarico è conferito dal Direttore Generale su proposta del Dirigente responsabile della struttura complessa di appartenenza, decorso il periodo di prova, con atto scritto e motivato.

#### **Art. 24**

##### **Norme finali e di rinvio**

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento valgono le specifiche disposizioni normativo-contrattuali vigenti in materia. Per quanto riguarda le correlate procedure di verifica e valutazione degli incarichi e dei risultati raggiunti si rinvia alle disposizioni contenute nello specifico regolamento aziendale adottato con deliberazione n 275/2015.
2. Per quanto attiene alla graduazione degli incarichi dirigenziali si fa rinvio allo specifico regolamento che al riguardo sarà adottato.
3. Si fa, inoltre, specifico rinvio a quanto prescritto in tema di inconferibilità ed incompatibilità dal Dlgs. 39/2013 e dall'art. 53, comma 1-bis del Dlgs 165/2001.
4. Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di adozione della delibera di approvazione da parte del Direttore Generale.