



REGOLAMENTO

PER LA GRADUAZIONE ED IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI AI DIRIGENTI MEDICI, SANITARI, VETERINARI E DELLE PROFESSIONI SANITARIE

(Approvato con determina ASURDG n. 422 del 24.8.2020)

PREMESSA

1. Il presente regolamento disciplina i criteri e le procedure per il conferimento e la graduazione degli incarichi dirigenziali area della sanità presso l'ASUR nel rispetto dei principi e procedure stabiliti dalla normativa contrattuale vigente in materia e dall'art. 15 e seguenti del DLgs. n.502/992, e s.m.i., compatibilmente con le risorse economico finanziarie disponibili a tal fine e nel limite degli incarichi e del numero delle strutture previste nell'assetto organizzativo aziendale.

PARTE 1

TIPOLOGIA DI INCARICHI E GRADUAZIONE INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 1 - TIPOLOGIE DI INCARICO

1. In conformità a quanto stabilito dall'art. 18 del CCNL 19.12.2019 area della sanità gli incarichi dirigenziali conferibili presso l'ASUR fanno riferimento a due diverse tipologie di attività, quella professionale e quella gestionale.

In particolare sono conferibili presso l'ASUR le seguenti tipologie di incarico:

A) INCARICHI GESTIONALI:

- ✓ **incarico di direttore di dipartimento** di cui al D. Lgs. n. 502/1992; rientrano in questa categoria anche le tipologie di incarico previste dall'art. 1 della parte III del protocollo d'intesa tra Giunta regionale, Enti del SSR e organizzazioni sindacali area dirigenza medico-veterinaria e sanitaria approvato con DGRM n. 423/2014.
- ✓ **incarico di direzione di struttura complessa**, con attribuzione di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie, conferito ai sensi dell'art. 20 del CCNL 19.12.2019.
- ✓ **incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale** quale articolazione interna del dipartimento o del distretto; detto incarico include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali; ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie.
- ✓ **incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa** che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali.

B - INCARICHI PROFESSIONALI:

- ✓ **incarico professionale di altissima professionalità** quale articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici; gli incarichi di questa tipologia, sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento, si distinguono a loro volta in:
 - **incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale** quale incarico che, pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura complessa, rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici

- **incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa** quale incarico collocato all'interno di una struttura complessa, che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari
 - ✓ **incarico professionale di alta specializzazione** quale articolazione funzionale che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice - assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza; è caratterizzato da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici.
 - ✓ **incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo:** tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche.
 - ✓ **incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività** che abbiano superato il periodo di prova: tali incarichi hanno 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 DLgs. n. 502 del 1992 e smi come disciplinati altresì dagli artt. 58, comma 4 del CCNL 19.12.2019, e 59, comma 2, lett. a), del CCNL 19.12.2019.
2. La definizione della tipologia degli incarichi professionali è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli stessi, i quali discendono esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione di tutte le tipologie d'incarico.
 3. Il numero di posizioni dirigenziali istituibili presso l'ASUR non può in ogni caso superare:
 - a) per gli incarichi professionali di altissima professionalità a valenza dipartimentale: il 3% (arrotondato all'unità superiore)
 - b) per gli incarichi professionali di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa: il 7%
 del numero complessivo degli incarichi professionali di alta specializzazione e degli incarichi professionali, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 19, comma 1, par II, lett. b e c del CCNL 19.12.2019).
 4. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del direttore di dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis, comma 2, del DLgs. n.502/1992 e smi.
 5. Al conferimento degli incarichi ed al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103 del codice civile.

ART. 2 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito un incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale comunque non inferiore al valore minimo correlato all'incarico conferito di cui alle seguenti tabelle di valori annui lordi complessivi per tredici mensilità della retribuzione di posizione parte fissa (art. 91 CCNL 19.12.2019):

Cod.	Tipologia di incarico gestionale	Importi annui lordi per 13 mesi	
A	Incarico di direzione di struttura Complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. a, CCNL 19.12.2019)	- Area chirurgica	18.000,00
		- Area medica - Dirigenza sanitaria - Dirigenza professioni sanitarie	17.000,00
		- Area territorio - Dirigenza veterinaria	16.000,00
B1	Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 18, comma 1, par. I, lett. b, CCNL 19.12.2019)	12.500,00	
B2	Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. I, lett. c, CCNL 19.12.2019)	11.000,00	

Cod.	Tipologia di incarico professionale	Importi annui lordi per 13 mesi
C1	Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale (art. 18, comma 1, par. II, lett. a1, CCNL 19.12.2019)	12.500,00
C2	Incarico di altissima professionalità - articolazione interna di struttura complessa (art. 18, comma 1, par. II, lett. a2, CCNL 19.12.2019)	11.000,00
C3	Incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par. II, lett. b)	6.500,00
C4	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 18, c. 1, par. II, lett. c, CCNL 19.12.2019)	5.500,00
C5	Incarico professionale di base (art. 18, c. 1, par. II, lett. d, CCNL 19.12.2019)	1.500,00

- La retribuzione di posizione si compone pertanto di una parte fissa, coincidente con il suo valore minimo evidenziato nelle tabelle che precedono, e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.
- I valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui alle tabelle che precedono assorbono e ricomprendono i valori in godimento alla data del 31.12.2019 da parte di ciascun titolare di incarico, della retribuzione minima contrattuale unificata e della differenza sui minimi, le quali cessano pertanto di essere corrisposte, a decorrere dall'anno 2020.
- I valori di retribuzione di posizione parte fissa, derivanti dall'applicazione del precedente comma sono coperti e finanziati dalle risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019).

5. Nel caso in cui la retribuzione di posizione parte variabile di cui al precedente comma non sia sufficiente a garantire il nuovo valore di retribuzione di posizione parte fissa, sono utilizzate, per la parte residua, con il seguente ordine di priorità:
 - a. le risorse del Fondo per la retribuzione degli incarichi di cui all'art. 94, c.3, lett. a), CCNL 19.12.2019;
 - b. le risorse del Fondo per la retribuzione degli incarichi di cui all'art. 94, c.3, lett. e), CCNL 19.12.2019.
6. La retribuzione complessiva di posizione - intesa come somma della parte fissa e della parte variabile - è definita entro i valori massimi annui lordi per tredici mensilità di cui alla seguente tabella:

Tipologia di incarico	Importi annui lordi per 13 mesi
Incarico di direzione di struttura complessa (art, 18, comma 1, par. I, lett. a) CCNL 19.12.2019	50.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art, 18, comma 1, par. I, lett. b) CCNL 19.12.2019	42.000,00
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa(art, 18, comma 1, par. I, lett. c) CCNL 19.12.2019	42.000,00
Incarico ad altissima professionalità (art.18, c.1, par.II, lett. a) CCNL 19.12.2019	42.000,00
Incarico professionale di alta specializzazione (art.18, c.1, par.II, lett. b) CCNL 19.12.2019	42.000,00
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (art. 18, comma 1, par. II, lett. c) CCNL 19.12.2019	30.000,00
Incarico professionale di base (art. 18, c. 1, par. II, lett. d) CCNL 19.12.2019	30.000,00

7. La graduazione delle funzioni dovrà garantire una equilibrata parametratura tra le diverse tipologie di incarichi in riferimento ai valori minimi e massimi di retribuzione di posizione di cui alle tabelle precedenti.

ART. 3 - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

1. La retribuzione di posizione complessiva è attribuita sulla base della graduazione delle funzioni definita in sede aziendale, tenuto conto del complessivo assetto delle funzioni in cui si articola l'Azienda.
2. La graduazione delle funzioni di ciascuna delle posizioni professionali previste nell'assetto organizzativo avviene utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 94 del CCNL 19.12.2019 mediante attribuzione di un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti (fattori e criteri), così come individuati con il presente regolamento.
3. In virtù della individuazione delle funzioni dirigenziali conferibili l'ASUR attribuisce ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un punteggio secondo i criteri e le modalità previste dalle tabelle di seguito indicate che tengono conto dei criteri e parametri di massima, di cui all'art. 91, comma 9, del CCNL 19.12.2019:

FATTORI DIFFERENZIALI DI TIPO STRUTTURALE

INCARICHI GESTIONALI			
TIPOLOGIA	COD.	DESCRIZIONE INDICI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
Incarichi di Direzione di Struttura Complessa (art.18, c.1, lett. a, CCNL 19.12.2019)	A	Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna funzionale al perseguimento dell'attività istituzionale dei dirigenti assegnati	da 20 a 40
Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art.18, c.1, lett. b, CCNL 19.12.2019)	B1		Fino a 20
Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna struttura complessa (art.18, c.1, lett. c, CCNL 19.12.2019)	B2		Fino a 20

INCARICHI PROFESSIONALI			
TIPOLOGIA	COD.	DESCRIZIONE INDICI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale	C1	Afferenza della posizione professionale al dipartimento o alla struttura complessa in relazione alla complessità delle relative strutture	Fino a 20
Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa	C2		Fino a 20
Incarico professionale di alta specializzazione	C3		Fino a 10
Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	C4		Fino a 10
Incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova	C5		Fino a 5

(gli incarichi C5 al valore minimo di cui all'art. 2 non necessitano di graduazione)

- Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, verranno assegnati ulteriori punteggi in base a valutazioni effettuate in via preventiva, utilizzando adeguati "fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale di seguito indicati.
- Il valore economico dell'indennità di posizione di ciascun incarico sarà, perciò, determinato sulla base del punteggio totale spettante all'incarico, ottenuto sommando al punteggio indicato nelle tabelle che precedono anche il valore dei punteggi connessi all'applicazione dei fattori e criteri differenziali rilevati in funzione della complessità/livello dell'incarico.
- I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi gestionali sono esposti in dettaglio nello schema seguente:

FATTORI DIFFERENZIALI DI TIPO FUNZIONALE		
INCARICHI GESTIONALI		
A - Grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata		Punti da 1 a 10
B - Consistenza Risorse Umane: personale afferente alla struttura	Unità (personale dirigente)	Punti
	Fino a 5 unità	1
	Fino a 10 unità	3
	Fino a 15 unità	5
	Fino a 20 unità	7
	Oltre 20 unità	10
C - Risorse finanziarie (beni e servizi) assegnate in gestione al CdC/CdR	Descrizione	Punti
	Presenza di budget e/o risorse assegnate < a € 500.000	1
	Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione da €500.000 a € 1.000.000,00	3
	Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione da €1.000.000 a € 3.000.000,00	5
	Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione da €3.000.000 a € 5.000.000,00	7
	Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione oltre €5.000.000	10
D - Importanza e delicatezza della funzione esplicitata da espresse e specifiche norme di legge		Punti Da 1 a 5
E - Svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali		Punti fino a 5
F - Grado di competenza specialistico - funzionale o professionale		Punti da 1 a 10
G - Utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'Azienda		Punti da 1 a 10
H - Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda		Punti fino a 5
I - Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali purché collegata oggettivamente con uno o più dei precedenti criteri		Punti da 1 a 10

5. I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi di tipo professionale di cui all'art. 18 CCNL 19.12.2019 sono esposti in dettaglio nello schema seguente:

INCARICHI PROFESSIONALI

FATTORE/INDICATORE	PARAMETRO	PUNTI
Grado di complessità delle metodologie adottate	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate	da 1 a 10
Grado di complessità delle metodologie adottate	Rispetto delle direttive e delle metodologie di servizio dettate dalla direzione generale, dal DAV e dal responsabile della struttura	da 1 a 10
Livello di specializzazione	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità	da 1 a 10
Livello di specializzazione	Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità	da 1 a 10
Grado di flessibilità/ autonomia	Flessibilità professionale dimostrata nell'adattarsi alle necessità dell'equipe	da 1 a 10
Grado di flessibilità/ autonomia	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipe	da 1 a 10

(gli incarichi C5 al valore minimo di cui all'art. 2 non necessitano di graduazione)

ART. 4 – PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

1. L'ASUR provvede, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture (Unità Operative Complesse e Unità Operative Semplici) riconducendole alle tipologie d'incarico di cui al presente regolamento.
2. Ad ogni incarico sono assegnati i punteggi secondo i criteri e le modalità previste dalle tabelle indicate nel precedente articolo.
3. Ai fini della attuazione di quanto previsto dall'art. 18 comma 1- lett. II) - d), del CCNL 19.12.2019, nei limiti della compatibilità del fondo, gli incarichi C5 sono graduati fino ad un terzo ad un valore almeno doppio rispetto al minimo e per un ulteriore terzo ad un valore almeno triplo rispetto al minimo. Gli incarichi C5 valorizzati al minimo contrattuale non necessitano di graduazione.
4. L'avvenuta graduazione delle funzioni dirigenziali viene formalizzata, previa informativa sindacale, dal Direttore Generale, relativamente all'assetto organizzativo di valenza ASUR, e dal Direttore di Area Vasta, relativamente all'assetto organizzativo dell'Area Vasta di competenza.
5. La determinazione delle graduazione delle funzioni dirigenziali da parte del Direttore di Area Vasta avviene previa acquisizione del parere del Direttore Sanitario ASUR.

ART. 5 - CLAUSOLA DI GARANZIA

1. Ai dirigenti con rapporto esclusivo e con valutazione positiva, in relazione all'incarico conferito, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva sulla base della effettiva anzianità di servizio in qualità di dirigente, maturata anche a tempo determinato con o senza soluzione di continuità, anche presso altre Aziende od Enti del comparto (indicate all'art. 6 del medesimo CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 13.7.2016), fermo restando quanto previsto dall'art. 18, c. 2, CCNL 19.12.2019.
2. I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità di cui al comma 1 sono stabiliti come segue:
 - a. anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni € 5.000,00;
 - b. anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni € 6.000,00;

- c. anzianità uguale o superiore a 20 anni € 7.000,00.
3. Ai fini della verifica del possesso del requisito della “valutazione positiva”, ai sensi del comma 1, si fa riferimento, per quanto concerne le anzianità di cui ai punti a. e b. del precedente comma, alla valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore di indennità di esclusività, in corrispondenza dei diversi scaglioni di anzianità a tal fine previsti; ai fini del riconoscimento del valore di cui al punto c. del precedente comma 2, si fa invece riferimento all’ultima valutazione in ordine di tempo effettuata dal Collegio Tecnico.
 4. Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell’incarico conferito dovesse risultare inferiore rispetto ai valori di cui al comma 2, la retribuzione di posizione d’incarico verrà maggiorata fino al raggiungimento dei valori di cui al medesimo; tale maggiorazione è da intendersi come parte variabile della retribuzione di posizione e non opera nel caso in cui la retribuzione di posizione complessiva dell’incarico conferito sia superiore ai valori di cui al comma 2.
 5. La maggiorazione, se spettante, è erogata a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui gli scaglioni di anzianità di cui al comma 2 sono maturati.

ART. 6 - MODALITÀ DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. In base al risultato del processo di graduazione si procede al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione..
2. Il fondo per la retribuzione degli incarichi (art. 94 CCNL 19.12.2019) è preposto al finanziamento delle seguenti voci:
 - retribuzioni di posizione;
 - assegno personale ex specifico trattamento economico;
 - indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
 - indennità di specificità medica.
3. Poiché lo stesso fondo di posizione va integralmente utilizzato, l’ASUR, definito l’ammontare delle risorse del fondo con i criteri e le procedure previste dai CCNLL e dalle norme vigenti, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in organico e degli incarichi, come sopra graduati, procede nell’ordine:
 - a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:
 - l’assegno personale ex specifico trattamento economico;
 - l’indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
 - l’indennità di specificità medica
 - quindi a determinare, con la quota riservata alla retribuzione di posizione sulla base della graduazioni delle funzioni come sopra definita.ad attribuire a ciascun dirigente la retribuzione di posizione spettante mediante sottoscrizione di contratto individuale d’incarico.
4. Il valore della retribuzione di ogni singolo incarico è dato dal prodotto del punteggio di graduazione di cui all’art.4 per il “valore punto”.
6. Il “valore punto” è dato dal rapporto fra la quota del fondo riservata alla retribuzione di posizione ed il totale dei punteggi derivanti dalla graduazione di cui all’art.4.
7. Il valore punto è rideterminato nel caso di variazione in incremento o diminuzione della quota di fondo disponibile.
8. Con il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta al dirigente il 55% della sola retribuzione di posizione parte fissa, senza ulteriori interventi contabili, ai sensi dell’art. 91, comma 11, CCNL 19.12.2019.

9. La revisione della pesatura degli incarichi avverrà ogni qualvolta venga a modificarsi l'assetto organizzativo e nei casi previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro; in particolare i valori della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali, sulla base della vigente disciplina contrattuale dell'istituto ed in coerenza con la natura dello stesso, possono essere modificati, in minus o in maius, a seguito di una nuova valutazione formale ed espressa dei contenuti delle stesse funzioni (diminuzione o arricchimento dei compiti e delle responsabilità di ciascuna posizione dirigenziale).

ART. 7 – INDENNITA' DI DIREZIONE DI DIPARTIMENTO E DI COORDINAMENTO

1. Ai titolari degli incarichi di direzione dei dipartimenti strutturali, funzionali e di direzione di strutture complesse individuate quali macrostrutture ai sensi del al protocollo d'intesa approvato con DGRM n. 423/2014, è riconosciuta la maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile nella misura di cui:
- all'art. 39, comma 9 e 12, del CCNL 8.6.2000 (I° biennio) come modificato dall'art. 4, comma 4, CCNL 6.5.2010 integrativo dell'Area IV;
 - all'art. 40, comma 9, del CCNL dell'8.6.2000 (I° biennio) come modificato dall'art. 4, comma 4, CCNL integrativo del 6.5.2010 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie,
- fermo restando il rispetto del vincolo economico in relazione ai limiti di spesa del personale di cui alle disposizioni normative e regionali nel tempo vigenti.
2. Per l'attribuzione della responsabilità delle aree delle attività di coordinamento individuate presso la Direzione Generale è prevista la valorizzazione incrementale della posizione variabile aziendale del dirigente nel rispetto dell'art. 39, comma 6, del CCNL 8.6.2000 (per la dirigenza medico-veterinaria) e dell'art. 39, comma 6, del CCNL 8.6.2000 (per la dirigenza sanitaria e per i dirigenti delle professioni sanitarie) ed in conformità al protocollo d'intesa tra Giunta regionale, Enti del SSR e organizzazioni sindacali area dirigenza medico-veterinaria e sanitaria approvato con DGRM n. 423/2014.

PARTE 2 CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 8 - CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

1. In relazione all'assetto organizzativo dell'ASUR il conferimento degli incarichi dirigenziali ha luogo successivamente alla formalizzazione della graduazione delle funzioni dirigenziali cui correlare il trattamento economico di posizione con le procedure definite nella precedente parte 1.
2. All'atto del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale sono definiti l'oggetto, gli obiettivi da conseguire, la durata dell'incarico, le modalità di effettuazione delle verifiche e valutazioni e i soggetti a ciò deputati, il trattamento economico di posizione connesso all'incarico attribuito e la sede di lavoro.
3. Il conferimento degli incarichi è disposto con provvedimento formale del Direttore Generale, relativamente all'assetto organizzativo di valenza ASUR, e dal Direttore di Area Vasta relativamente all'assetto organizzativo dell'Area Vasta di competenza.
4. Nel provvedimento motivato di conferimento dell'incarico si darà atto delle procedure seguite e delle valutazioni compiute, al fine di garantire la massima trasparenza del procedimento.
5. Il direttore di distretto ed il direttore di presidio ospedaliero sono individuati con le procedure di cui agli art. 14 e 16 della Legge Regionale n. 13/2013 e smi.

ART. 9 - INCARICHI DI DIRETTORE DI DIPARTIMENTO

1. I dipartimenti strutturali sono articolati nel loro interno in strutture complesse e strutture semplici dipartimentali di Area Vasta sulla base dei criteri esplicitati nell'atto aziendale e negli altri provvedimenti di organizzazione dell'ASUR.
2. L'incarico di Direttore di dipartimento strutturale è assegnato ad uno dei Direttori delle strutture complesse afferenti il dipartimento stesso che mantiene la direzione e la responsabilità della struttura complessa.
3. Il conferimento dell'incarico di Direttore di dipartimento strutturale avviene alla luce delle procedure previste dal DLgs n. 502/1992 e s.m.i. e dalla Legge Regionale n. 26/1996; con riferimento al Direttore del Dipartimento di Prevenzione trova applicazione quanto previsto dalla DGRM n. 1287/2013.
4. Il Direttore del dipartimento strutturale è nominato dal Direttore di Area Vasta, con provvedimento motivato, ed è scelto all'interno di una terna di nominativi proposti dal comitato di dipartimento.
5. I dipartimenti funzionali, unitamente alle macrostrutture ed ai coordinamenti, attengono ad una modalità di gestione di attività ed obiettivi comuni intra ed interaziendali da realizzare.
6. Il conferimento dell'incarico di Direttore di dipartimento funzionale avviene alla luce delle procedure previste dal regolamento per l'istituzione e il funzionamento dei dipartimenti funzionali approvato con determina ASURDG n. 140/2018
7. Il conferimento di incarico di direzione di dipartimento strutturale o funzionale comporta la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico con le indicazioni di cui all'art. 19 del CCNL 19.12.2019.
8. Gli incarichi di coordinamento di area individuati presso la Direzione Generale sono conferiti dal Direttore Generale ASUR, su proposta del Direttore Sanitario, con provvedimento motivato, tra i Direttori delle strutture complesse afferenti all'area di riferimento.
9. La durata degli incarichi di cui al presente articolo è biennale ed è rinnovabile una sola volta; rimane ferma la possibilità di ulteriore conferimento di incarico con le procedure di cui ai precedenti commi 3, 6 e 8.
10. Il Direttore di dipartimento ed il dirigente con incarico di coordinamento di area può essere sollevato in qualunque momento dal proprio incarico prima della scadenza del mandato per gravi e motivate inadempienze inerenti la sua funzione che facciano venir meno il rapporto fiduciario.

ART. 10 - INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti, nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale nonché da altri provvedimenti di organizzazione dell'ASUR.
2. Gli incarichi comportanti direzione di struttura complessa sono conferiti ai dirigenti sanitari con le modalità dell'art. 15 del DLgs n. 502/1992 e s.m.i., e con le procedure di cui al DLgs. n.484/97, sulla base degli indirizzi regionali per il conferimento degli incarichi di struttura complessa.
3. Il trattamento economico per gli incarichi di direzione di struttura complessa è finanziato con le risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 91 del CCNL 19.12.2019; restano fermi l'indennità di struttura complessa, o, in alternativa, se spettante, lo specifico trattamento economico (art. 38 c. 3 CCNL 8.6.2000 – I° biennio economico - per l'area IV e art. 39, c. 2, CCNL 8.6.2000 – I° biennio economico per l'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie), la retribuzione di risultato e, ove spettante, la remunerazione per le particolari condizioni di lavoro nonché l'indennità di esclusività nell'importo specificamente previsto per l'incarico di direzione di struttura complessa.

4. Ai sensi del D.L. n. 158/2012, convertito in legge n. 189/2012, per il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa sanitaria non possono essere utilizzati i contratti a tempo determinato di cui all'art. 15 septies del DLgs n. 502/1992.
5. Il conferimento di incarico di direzione di struttura complessa comporta la sottoscrizione del contratto individuale di lavoro che disciplina la durata, il trattamento economico, gli oggetti e gli obiettivi generali da conseguire.
6. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti; in mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni
7. In assenza della sottoscrizione del contratto non potrà essere erogato il trattamento economico corrispondente all'incarico da attribuire.

ART. 11 - INCARICHI DIVERSI DALLA DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

1. A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale.
2. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base.
3. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità è conferito, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, a seguito di verifica e valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico di cui all'art. 57 del CCNL 19.12.2019, uno dei seguenti incarichi diversi dall'incarico professionale di base:

B1	Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale
B2	Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa
C1	Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale
C2	Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa
C3	Incarico professionale di alta specializzazione
C4	Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e controllo

4. Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, nella medesima qualifica e disciplina rivestite, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 del CCNL 19.12.2019 nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea con o senza soluzione di continuità.
5. Per ogni incarico da affidare il Direttore di Area Vasta (il Direttore Generale per gli incarichi conferibili presso la Direzione Generale) emanerà un avviso interno oppure un interpello diretto ai soggetti interessati nel quale deve essere specificato:
 - a) il tipo di incarico da affidare e la denominazione della struttura;
 - b) requisiti di accesso;
 - c) il profilo dirigenziale e la disciplina richiesti;
 - d) la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
 - e) il termine di presentazione delle candidature che devono essere redatte in carta libera;

- f) l'invito ad allegare un curriculum professionale, in forma di autocertificazione, che dovrà evidenziare gli elementi di cui ai successivi commi 8 e 9.
6. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento formale del Direttore Generale, relativamente all'assetto organizzativo di valenza ASUR, o del Direttore di Area Vasta relativamente all'assetto organizzativo dell'Area Vasta di competenza, su proposta:
 - a. del Direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;
 - b. del Direttore di dipartimento o di distretto sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale ovvero per gli incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale
 - c. del Direttore di struttura complessa di afferenza per gli incarichi professionali diversi dall'incarico professionale di base;
 - d. del Direttore della struttura complessa di afferenza per gli incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.
 7. Il Direttore competente, con atto scritto e motivato, propone il dirigente maggiormente idoneo al conferimento dell'incarico sulla base di una valutazione comparata di curricula presentati, tenuto conto delle specifiche attività e funzioni nonché degli obiettivi che connotano la struttura oggetto di conferimento, per gli incarichi di struttura semplice, ovvero delle specifiche attività e funzioni per gli incarichi professionali.
 8. Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, è effettuata una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali tenendo conto:
 - a. delle valutazioni del Collegio Tecnico ai sensi dell'art. 57, comma 2, del CCNL 19.12.2019;
 - b. dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
 - c. 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 Enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
 - d. dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 57, comma 4, del CCNL 19.12.2019
 - e. del criterio della rotazione ove applicabile.
 9. Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante.
 10. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico; successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.
 11. In assenza della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogato il trattamento economico relativo all'incarico da conferire.
 12. Il trattamento economico corrispondente agli incarichi è finanziato con le risorse del fondo per la retribuzione degli incarichi ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 91 del CCNL 19.12.2019.

ART. 12 - DURATA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni.
2. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del DLgs. n.502/1992 e smi o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 del CCNL 19.12.2019 o per il venir meno dei requisiti; la revoca avviene con atto scritto e motivato.
3. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono rinnovabili, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a), del CCNL 19.12.2019.
4. Gli incarichi di direzione di struttura semplice e gli incarichi professionali sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette; è fatto salvo l'incarico professionale di base che ha durata non superiore a cinque anni.
5. Resta fermo il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo; pertanto la durata dell'incarico può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.
6. Ai sensi dell'art.15 CCNL 19.12.2019 il passaggio al rapporto di lavoro non esclusivo non preclude il mantenimento dell'incarico in essere o il conferimento di direzione di strutture semplici e complesse.

ART. 13 – RINNOVO DEGLI INCARICHI.

1. Gli incarichi sono rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) del CCNL 19.12.2019, senza attivazione di procedure selettive. Resta fermo quanto previsto dall'art. 9, comma 32, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n.78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.
2. Il rinnovo degli incarichi dirigenziali avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale, relativamente all'assetto organizzativo di valenza ASUR, e del Direttore di Area Vasta relativamente all'assetto organizzativo dell'Area Vasta di competenza.
3. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti, affidato al Collegio Tecnico, comporta l'applicazione delle disposizioni di all'art. 62 del CCNL 19.12.2019.

ART. 14 - PROCEDURE PER RICOLLOCAZIONE DEI DIRIGENTI A FRONTE DI PROCESSI ORGANIZZATIVI CHE COMPORTANO LA SOPPRESSIONE O LA RIORGANIZZAZIONE DI UNITÀ OPERATIVE

1. Per tutti gli incarichi dirigenziali conferiti sono fatte salve le procedure di ricollocazione in caso di riorganizzazione aziendale previste dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.
2. Qualora l'esito di specifici processi di riorganizzazione aziendale preveda la soppressione di Unità operative complesse, il Direttore di Area Vasta (il Direttore Generale per gli incarichi conferibili presso la Direzione Generale) avvia il procedimento di ricollocazione volontaria dei Direttori di U.O.C. "perdenti posto" nell'ambito delle strutture complesse vacanti previste del nuovo assetto. La ricollocazione può avvenire in strutture di discipline equipollenti a quella di appartenenza del perdente posto, ovvero anche in discipline diverse di cui l'interessato possiede i requisiti di legge per l'accesso (art. 31 CCNL 5.12.1996). Il procedimento di ricollocazione volontaria avviene a domanda degli interessati.
3. In caso di presentazione di domande di ricollocazione in numero superiore rispetto ai posti disponibili, il Direttore di Area Vasta (il Direttore Generale per gli incarichi conferibili presso la Direzione Generale), su

proposta di una Commissione Tecnica che esamina le domande ammissibili, provvede alla valutazione comparativa dei curricula degli istanti, individua il candidato più idoneo al posto da assegnare.

4. La Commissione Tecnica di cui al punto 4 è composta da tre componenti esperti, nominati dal Direttore Generale scelti tra i direttori di struttura complessa della medesima disciplina, ma di altra Area Vasta o di altra Azienda anche extraregionale. La valutazione comparativa dei curricula dovrà tenere in considerazione:
 - l'esperienza professionale maturata negli ultimi 10 anni
 - l'esperienza gestionale degli ultimi anni
 - la formazione degli ultimi 10 anni.
5. L'Area Vasta (la Direzione Generale per gli incarichi ivi conferibili) esperite le procedure di ricollocazione volontaria dei Direttori di struttura complessa, provvede all'assegnazione degli incarichi diversi da quelli di struttura complessa previsti nel nuovo assetto tenuto conto degli elementi di cui al precedente art. 11.

PARTE 3
NORME FINALI E TRANSITORIE

ART. 15 - NORME TRANSITORIE

1. Il sistema degli incarichi di cui all'art. 18 del CCNL 19.12.2019 e i correlati nuovi valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 91, comma 3, del medesimo CCNL, sono applicati a decorrere dall'anno 2020; in prima applicazione, gli incarichi in essere alla data del 31.12.2019 sono automaticamente ricondotti alle nuove tipologie di cui all'art. 18 del CCNL 19.12.2019 sulla base della tabella di corrispondenze di cui al comma 6 del precedente art. 4.

ART. 16 - NORME FINALI

1. Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme disciplinanti le materie contenute nel DLgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, nel DLgs n.150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, nel DLgs n. 502/1992 e smi, nella L.R. n.26/1996 e smi, nella L.R. n.13/2013 e smi, nella DGRM n. 423/2014, nella DGRM n. 1287/2013, nei vigenti C.C.N.L.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente regolamento cessano di avere efficacia i regolamenti disciplinanti i criteri e le procedure per il conferimento e la graduazione degli incarichi dirigenziali in precedenza approvati nonché le linee di indirizzo aziendali emanate in materia dalla Direzione Generale ASUR.
3. Il presente regolamento entra in vigore dalla data del provvedimento di approvazione.