



**AREA NEGOZIALE DELLA DIRIGENZA PROFESSIONALE,
TECNICA ED AMMINISTRATIVA**

**REGOLAMENTO
PER IL CONFERIMENTO E LA GRADUAZIONE
DEGLI INCARICHI**

Azienda Sanitaria Unica Regionale
Via Oberdan, 2 - 60122 Ancona C.F. e P.IVA 02175860424 tel.071/2911521 fax 071/2911500
sito internet www.asur.marche.it

PREMESSA

Il presente regolamento disciplina i criteri e le procedure per la graduazione e l'affidamento degli incarichi dirigenziali dell'area Professionale, Tecnica ed Amministrativa (P.T.A.) conferibili nell'A.S.U.R., nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalle vigenti disposizioni contrattuali, dal D.Lgs. n. 502/992 e s.m.i. e dal D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., compatibilmente con le risorse economico-finanziarie, disponibili a tale fine, e nel limite degli incarichi e delle strutture previste nell'assetto organizzativo aziendale.

Il regolamento tiene conto dell'assetto funzionale ed organizzativo dell'area Amministrativa, Tecnica e Logistica (ATL) da ultimo aggiornato con Determina ASURDG n. 238 del 14.04.2017, in coerenza con le modifiche ed integrazioni della L.R. n. 13/2003 apportate dalla L.R. n. 8/2017.

I criteri e le procedure per la graduazione e l'affidamento degli incarichi dirigenziali disciplinati dal presente regolamento si applicano, fino a diversa disciplina contrattuale, anche agli incarichi da conferire ai dirigenti delle professioni sanitarie, ferma restando l'autonomia dell'area delle professioni sanitarie per quanto riguarda il fondo contrattuale per la retribuzione di posizione.

PARTE I

TIPOLOGIA DI INCARICHI E GRADUAZIONE INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 1 - TIPOLOGIE DI INCARICO

1. Gli incarichi dirigenziali fanno riferimento a due diverse tipologie di attività, quella professionale e quella gestionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse, nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.
2. Gli incarichi professionali si distinguono per la loro specifica professionalità mentre quelli gestionali si distinguono per il riferimento a strutture Semplici (dipartimentali e non) e strutture Complesse.
3. Le tipologie di incarico conferibili in azienda ai dirigenti dell'area P.T.A. sono definite dall'art. 27, comma 1, lettere a), b), c) e d) CCNL 8.6.2000 con le distinzioni di seguito indicate:

a) Incarichi di Direzione di Struttura Complessa (art. 27, c. 1, lett. a, CCNL 8.6.2000)	Tipo "A"	Struttura Complessa
b) Incarichi di direzione di Struttura Semplice (art. 27, c. 1, lett. b, CCNL 8.6.2000)	Tipo "B1"	Struttura Semplice Dipartimentale
	Tipo "B2"	Struttura Semplice interna a Strutture Complesse

c) Incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 27, c. 1, lett. c, CCNL 8.6.2000)	Tipo "IP1"	Incarico di natura professionale di altissimo livello
	Tipo "IP2"	Incarico di natura professionale di alto livello
	Tipo "IP3"	Incarico di natura professionale di medio livello
	Tipo "IP4"	Incarico di natura professionale ordinario
d) Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di attività (art. 27, c. 1, lett. d, CCNL 8.6.2000)	Tipo "D"	Incarico di base

4. Al conferimento degli incarichi ed al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'articolo 2103 del codice civile.

ART. 2 - PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

- In virtù di quanto disposto dall'art. 50 commi 1 e 2 del CCNL 5.12.1996 area Dirigenza SPTA con le integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL 8.6.2000 e dell'art. 24 del CCNL 3.11.2005 e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17.10.2008, l'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato all'attribuzione del trattamento economico ed è effettuato secondo i criteri appresso riportati.
- L'Azienda procede alla mappatura di tutte le funzioni dirigenziali che trovano compiuta definizione nell'assetto organizzativo aziendale, riconducendo le stesse alle tipologie d'incarico come sopra individuate.

Detti incarichi dirigenziali presentano caratteristiche differenziali (complessità, responsabilità, rilevanza, specificità delle funzioni ecc.) rilevabili attraverso il processo di graduazione delle funzioni e quindi sulla base di valutazioni preventive effettuate dall'azienda.
- La graduazione delle funzioni di ciascuna delle posizioni dirigenziali previste nell'assetto organizzativo aziendale, avviene utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 25 del CCNL 17.10.2008, come integrato dall'art. 8 del CCNL 6.5.2010 e mediante attribuzione di un valore economico, differenziato, secondo fattori e criteri di pesatura idonei ad esprimere il "peso" relativo di ciascuna posizione.
- Ad ogni incarico dirigenziale viene pertanto attribuito un punteggio complessivo, determinato quale sommatoria dei punti assegnati a ciascun parametro individuato con il presente regolamento.
- Il valore economico della retribuzione di posizione di ciascun incarico sarà quindi determinato sulla base del punteggio totale come sopra attribuito e della complessiva disponibilità del fondo ex art. 8 CCNL 6.5.2010.

6. La graduazione delle funzioni dirigenziali viene adottata, previa informativa sindacale, dal Direttore Generale, su proposta del Direttore Amministrativo e, di concerto con il Direttore di Area Vasta, relativamente agli incarichi dell'assetto organizzativo ATL dell'Area Vasta di riferimento.

ART. 3 - INDIVIDUAZIONE DEL PUNTEGGIO DI PESATURA

- Tenuto conto delle peculiarità dell'attuale modello organizzativo/funzionale, modulato tra l'altro in aree di *Staff* e di *Line*, strutturate nei diversi livelli - centrale e di Area Vasta - si individuano, i seguenti fattori da prendere a base per la pesatura delle funzioni relative agli incarichi dirigenziali di cui all'art. 27 del CCNL 8.6.2000.
- Detti parametri differenziali tengono conto dei criteri previsti dall'art. 50 del CCNL 5.12.1996 come integrato dall'art. 26 del CCNL 8.6.2000.

INCARICHI GESTIONALI ex art. 27 co. 1 - lett. a), b) CCNL 8.6.2000			
Fattori differenziali relativi agli incarichi gestionali di Staff e delle Aree dipartimentali di Line a diretta referenza della Direzione Generale, Amministrativa e di Area Vasta	FATTORI DIFFERENZIALI	DESCRIZIONE INDICE	PUNTEGGIO
		Complessità della struttura	
	Tipo A: Incarichi di Direzione di Struttura complessa	Esprime il grado di complessità delle strutture anche in termini organizzativi, di rilevanza esterna, procedurale e attività di indirizzo, coordinamento e controllo	Punti da 5 a 30
	Tipo B1: Incarico di responsabile Struttura Semplice dipartimentale		Punti da 5 a 30
	Tipo B2: Incarico di responsabile Struttura Semplice interna a Struttura Complessa		Punti da 5 a 25
	Coinvolgimento nella mission aziendale	Esprime il grado di strategicità e di apporto alla realizzazione degli obiettivi aziendali	Fino a punti 20
	Peculiarità delle competenze	Esprime il grado di conoscenza e competenza specialistica e gestionale richiesta anche in funzione del modello organizzativo	Fino a punti 15
	Innovazione e informatizzazione	Esprime il grado di innovazione, ricerca, formazione, utilizzazione di metodologie e strumentazione	Fino a punti 10
	Autonomia decisionale	Esprime il grado di autonomia decisionale nell'ambito delle attività assegnate	Fino a punti 10
Fattori differenziali comuni a tutti gli incarichi gestionali	Consistenza Risorse Umane	Fino a 10 unità	Punti 3
		Fino a 30 unità	Punti 6
		Fino a 50 unità	Punti 8
		Oltre 50 unità	Punti 10
	Risorse finanziarie gestite nei procedimenti	Fino a € 1.000.000	Punti 1
		Fino a € 2.000.000	Punti 2
		Fino a € 5.000.000	Punti 3
		Oltre € 5.000.000	Punti 5

Fattori differenziali relativi agli incarichi in line di supporto alle aree dipartimentali	Rilevanza territoriale dell'A.V.	Valuta l'ampiezza del bacino di operatività dell'Area Vasta supportata	Fino a punti 20
	Rilevanza dell'A.V. in termini strutturali e organizzativi	Esprime il grado di complessità organizzativa delle attività di supporto in Area Vasta	Fino a punti 25
	Livello di interazione/integrazione	Esprime il grado flessibilità di integrazione con le altre strutture per la proficua gestione integrata delle attività di supporto in Area Vasta	Fino a punti 15
	Rilevanza strategica rispetto agli obiettivi dell'A.V. implicanti supporto amministrativo	Esprime il grado di strategicità della struttura anche in termini di peculiarità delle competenze gestionali e apporto richiesto alla realizzazione degli obiettivi dell'Area Vasta di riferimento	Fino a punti 25

INCARICHI PROFESSIONALI ex art. 27 co. 1 - lett. c) CCNL 8.6.2000		
FATTORI DIFFERENZIALI	DESCRIZIONE INDICE	PUNTEGGIO
Rilevanza della funzione	Esprime il grado delle competenze e conoscenze specialistiche funzionali e/o professionali affidate	Punti da 10 a 30
"IP1" Incarico di natura professionale di altissima professionalità		Punti da 6 a 10
"IP2" Incarico di natura professionale di alta professionalità		Punti da 2 a 5
"IP3" Incarico di natura professionale ordinario		
"IP4" Incarico di natura professionale		
Grado di complessità delle metodologie adottate	Esprime il grado di complessità delle metodologie e strumentazioni adottate nonché delle direttive e delle metodologie di servizio dettate dalla Direzione e dal Responsabile della struttura	Fino a punti 10
Livello di specializzazione	Valuta il livello delle conoscenze specialistiche richieste anche in termini di iniziative per il conseguito di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità	Fino a punti 10
Grado di flessibilità/autonomia	Valuta il grado di flessibilità professionale e di autonomia nelle funzioni all'interno dell'équipe	Fino a punti 10

INCARICHI PROFESSIONALI ex art. 27 co. 1 - lett. d) CCNL 8.6.2000	
Incarico di natura professionale dirigenti con meno di cinque anni di attività	Punti //

ART. 4 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

- In base al risultato del processo di graduazione si procede al calcolo del valore economico complessivo della retribuzione di posizione di cui al CCNL 6.5.2010.

L'importo del valore del "punto", utile alla determinazione della retribuzione di posizione si ottiene dividendo l'ammontare delle risorse disponibili nell'ambito del fondo di posizione, per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi dirigenziali previsti nell'assetto organizzativo, graduati come indicato al precedente art. 3.

Ad ogni dirigente, quindi, compete una retribuzione di posizione complessiva (RPMU+eventuale differenza sui minimi + eventuale variabile aziendale) corrispondente al valore punto di cui sopra, moltiplicato per il punteggio finale attribuito alla posizione dirigenziale di cui è stato formalmente incaricato.

2. Per quanto riguarda la quota minima garantita della retribuzione di posizione, essa risulta diversificata da dirigente a dirigente in quanto tiene conto della posizione funzionale di provenienza posseduta dal dirigente all'atto dell'entrata in vigore del contratto.
3. Il valore di tale quota minima garantita è desunto, per singola posizione funzionale e per ciascuna tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli art. 5 e 6 del CCNL 6.5.2010 e s.m.i..
4. Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore alla somma pari al valore minimo di fascia SC, SS e IP in relazione all'incarico conferito.

ART. 5 – IMPORTI MASSIMI E MINIMI DI RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Si stabiliscono i seguenti range di retribuzione di posizione complessiva, entro i quali vengono valorizzati gli incarichi dirigenziali in ragione delle loro diverse tipologie:
 - ✓ l'incarico di Struttura Complessa (Tipo "A"), può essere valorizzato al massimo per l'importo complessivo di € 50.000, tredicesima compresa;
 - ✓ l'incarico di Struttura Semplice (Tipo "B1"), può essere valorizzato al massimo per l'importo complessivo di € 35.000, tredicesima compresa;
 - ✓ l'incarico di Struttura Semplice (Tipo "B2"), può essere valorizzato al massimo per l'importo complessivo di € 30.000, tredicesima compresa;
 - ✓ l'incarico Professionale (Tipo "IP1"), può essere valorizzato al massimo per l'importo complessivo di € 30.000 tredicesima compresa, ma comunque con l'importo minimo di € 10.000;
 - ✓ l'incarico Professionale (Tipo "IP2"), può essere valorizzato al massimo per l'importo complessivo di € 10.000 tredicesima compresa, ma comunque con l'importo minimo di € 7.000.
 - ✓ l'incarico Professionale (Tipo "IP3"), può essere valorizzato al massimo per l'importo di € 7.000 tredicesima compresa.
 - ✓ l'incarico Professionale (Tipo "IP4"), è comunque determinato nel minimo contrattuale previsto dalle vigenti tabelle contrattuali alla voce "Dirigente equiparato".

2. Per il conferimento degli incarichi IP1, IP2 e IP3, trovano applicazione gli artt. 5 comma 7 e 6 comma 7 del CCNL 05.07.2006, nonché le disposizioni di cui al presente regolamento.

ART. 6 – MODALITA' DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

1. Il fondo di cui all'art. 25 del CCNL 17.10.2008, come integrato dall'art. 8 del CCNL 6.5.2010, è preposto al finanziamento, nei limiti delle sue disponibilità, delle retribuzione di posizione di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL 6.5.2010 e s.m.i. e dell'indennità per incarico di direzione di Struttura Complessa.
2. 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 CCNNLL e dalle normative 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'indennità di direzione di struttura complessa;
 - a quantificare la quota residua del fondo da destinare al finanziamento della retribuzione di posizione, utile per il calcolo del valore punto di cui al precedente art. 4 comma 1 e quindi per la determinazione del valore economico complessivo di tutte le posizioni dirigenziali graduate;
 - ad attribuire a ciascun dirigente la retribuzione di posizione spettante mediante sottoscrizione di contratto individuale di lavoro, relativamente agli incarichi di direzione di struttura complessa, ovvero mediante sottoscrizione di apposita integrazione al contratto individuale di lavoro, relativamente ai restanti incarichi dirigenziali, da sottoscrivere ai sensi dell'art. 13, comma 11, CCCNL 08.06.2000 area dirigenza S.P.T.A. come modificato dall'art. 24, c. 6, del CCNL 03.11.2005.
3. Il fondo di posizione deve essere integralmente utilizzato; pertanto le risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nell'utilizzo annuale del fondo, sono temporaneamente utilizzate nel fondo di risultato relativo al medesimo anno per l'attuazione delle sue finalità e quindi riassegnate al fondo di posizione in argomento a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo (cfr. art. 50 co. 5 CCNL 8.6.2000).
4. La revisione della pesatura degli incarichi dirigenziali avverrà ogni qual volta venga a modificarsi l'assetto organizzativo e nei casi previsti dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro area S.P.T.A.. 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 AREA DIPARTIMENTALE E DEGLI INCARICHI DI COORDINAMENTO

1. Ai titolari degli incarichi di direzione delle aree dipartimentali ed ai titolari degli incarichi di coordinamento dell'area ATL, quali raggruppamenti di più strutture complesse, è riconosciuta la maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile nella misura indicata all'articolo 40, comma 9 CCNL 8.6.2000 area dirigenza S.P.T.A., come integrato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 integrativo del CCNL 17.10.2008, 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. Il valore dell'indennità viene definito nell'ambito di quanto stabilito dal richiamato art. 40, comma 9, CCNL 8.6.2000 area dirigenza S.P.T.A., ss.mm.ii, che prevede per la retribuzione di posizione, parte variabile del dirigente interessato una maggiorazione fra il 30% e il 50% del valore massimo della fascia A della retribuzione di posizione. L'importo è graduato in relazione all'importanza, complessità e rilevanza strategica delle funzioni da svolgere.

PARTE 2 CONFERIMENTO INCARICHI DIRIGENZIALI

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

1. il conferimento degli incarichi dirigenziali previsti dall'assetto organizzativo aziendale, ha luogo successivamente alla formalizzazione della graduazione delle funzioni ascrivibili alle varie tipologie di incarico cui correlare il trattamento economico di posizione con le procedure definite nella precedente parte 1.
2. Ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali si terrà conto dei seguenti elementi:
 - a) "mission", aree di responsabilità, tipicità e complessità del sistema relazionale proprio della posizione da ricoprire e principali attività di competenza;
 - b) profilo di competenze della posizione dirigenziale;
 - c) programmi da realizzare e obiettivi fissati.
3. In relazione agli elementi di cui al punto precedente, applicando, ove possibile, il criterio della rotazione, l'ASUR procede all'attribuzione dell'incarico dirigenziale al dirigente ritenuto più idoneo allo svolgimento dell'incarico stesso, avendo riguardo all'assetto organizzativo, ai programmi da realizzare, alla natura ed alle caratteristiche degli stessi, ai risultati conseguiti in relazione ai programmi fissati nonché sulla base del curriculum formativo professionale del personale interessato nonché dei seguenti elementi desumibili anche dalla documentazione contenuta nel fascicolo personale e da valutazione dirette della Direzione:
 - a) attitudini personali e capacità professionali, con riferimento anche alle doti di leadership, di capacità di motivare e di supportare la crescita dei dipendenti, di collaborare con gli altri dirigenti (stile relazionale) nonché disponibilità al cambiamento e dell'assunzione di responsabilità;

- b) attività direzionali ed organizzative svolte in precedenza;
 - c) valutazioni periodiche effettuate dal Collegio Tecnico di cui all'art. 26 CCNL 3.11.2005 area dirigenza P.T.A. nonché delle valutazioni annuali concernenti i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati;
 - d) ampiezza, vastità e complessità delle esperienze professionali già maturate e delle competenze acquisite in attività analoghe a quelle richieste nell'incarico da conferire;
 - e) attività formative, di studio e ricerca svolte nell'ambito della disciplina o professione di appartenenza, nonché del raggiungimento del minimo di credito formativo;
 - f) attività didattica eventualmente svolta presso Istituti e Scuole universitarie o Scuole di formazione del personale dell'area P.T.A.;
 - g) produzione scientifica attinente al contenuto professionale dell'incarico da svolgere ovvero riguardante l'attività di gestione e manageriale;
 - h) eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti accertati nell'ultimo biennio.
4. Al fine del conferimento degli incarichi previsti dal presente regolamento l'Azienda emette apposito avviso interno invitando gli interessati aventi titolo a presentare le proprie candidature ed il proprio curriculum professionale.
5. Nell'avviso è specificato:
- a) il tipo di incarico da affidare e la denominazione della struttura;
 - b) requisiti di accesso;
 - c) il profilo dirigenziale richiesto;
 - d) la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
 - e) il termine di presentazione delle candidature redatte in carta libera;
 - f) l'invito ad allegare un curriculum professionale, in forma di autocertificazione.
6. ASUR applica il principio della rotazione degli incarichi dirigenziali fungibili delle aree a rischio nel rispetto delle disposizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione approvato ed aggiornato tempo per tempo.
7. L'incarico è conferito ai dirigenti in possesso dei requisiti previsti sulla base di una valutazione comparativa dei curricula presentati, tenuto conto delle specifiche attività e funzioni da svolgere, degli obiettivi che connotano la struttura oggetto di conferimento e dei criteri di cui ai precedenti commi 2 e 3.
Le candidature presentate dai dirigenti interessati costituiscono indicazione circa le aspirazioni e la vision professionale del dirigente stesso, ferma restando l'autonomia decisionale dell'Azienda nella scelta dei dirigenti.
8. Nel provvedimento di conferimento dell'incarico si darà atto delle procedure seguite e delle valutazioni compiute, al fine di garantire la massima trasparenza del procedimento.
9. Il conferimento degli incarichi comporterà, in conformità a quanto stabilito dagli artt. 13 e 28 del CCNL 8.6.2000, così come modificato dall'art. 24 del CCNL 3.11.2005, la sottoscrizione di apposito contratto di lavoro individuale (per gli incarichi ex art. 27

CCNL 8.6.2000, co. 1 lett. a), ovvero integrazione al contratto individuale (per gli incarichi ex art. 27 CCNL 8.6.2000 co 1 lett. b e c) che il dirigente interessato procederà a sottoscrivere entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione.

L'atto definisce: l'oggetto, gli obiettivi da conseguire e la durata dell'incarico, il trattamento economico di posizione connesso all'incarico attribuito e la sede di lavoro, le modalità di effettuazione delle verifiche e delle valutazioni, nonché i soggetti a ciò deputati, mediante apposito rinvio allo specifico regolamento aziendale

10. In mancanza di sottoscrizione da parte del dirigente entro la scadenza del termine indicato al comma precedente non si potrà procedere ai sensi dell'art. 24, comma 7, del CCNL 3.11.2005, al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale.
11. Al fine di favorire l'implementazione delle funzioni centrali ASUR, l'impiego dinamico e l'interscambio professionale dei dirigenti all'interno di tutto Dipartimento amministrativo unico, l'Azienda, ove necessario, pone in atto e favorisce i percorsi di utilizzo flessibile del personale previsti dal CCNL di categoria e dai CCI locali, in accordo con i dirigenti interessati. Il dirigente trasferito in altra Area Vasta ovvero presso la sede centrale dell'ASUR ai fini del conferimento di un incarico previsto dall'assetto organizzativo, mantiene il diritto a precedenza nelle procedure di mobilità per il rientro presso l'Area Vasta di origine.

ART. 9 - INCARICHI DI RESPONSABILE AREA DIPARTIMENTALE ED INCARICHI DI RESPONSABILE DI AREA DI COORDINAMENTO

1. L'assetto organizzativo dell'area ATL, giuste Determina ASURDG n. 238/2017 e s.m.i., prevede:
 - aree dipartimentali presidiate da Unità Operative Complesse preposte alle macro funzioni - di competenza della Direzione Generale, cui sono correlate funzioni di coordinamento indirizzo e controllo delle Unità Operative Complesse *in line* di Area Vasta o diversamente allocate nell'assetto organizzativo aziendale;
 - aree di coordinamento con funzioni di coordinamento indirizzo e controllo di Unità Operative Complesse di Area Vasta per le quali si rende necessario assicurare l'uniforme e l'efficace gestione a livello aziendale.
2. L'incarico di Direttore di UOC di area dipartimentale unitamente all'incarico di coordinamento ai sensi dell'art. 40, c. 9, CCNL 8.6.2000 è conferito dal Direttore Generale ASUR su proposta motivata del Direttore Amministrativo. La durata e le modalità di rinnovo sono disciplinate dal successivo art. 14. Qualora l'incarico venga conferito ad uno dei Direttori delle Strutture Complesse collocate presso le Aree Vaste, lo stesso conserva il posto e l'incarico presso l'Area Vasta di provenienza, ove sono attivabili gli istituti contrattuali ritenuti idonei ad assicurare la prosecuzione delle funzioni.
3. L'incarico di Responsabile di area di coordinamento, è conferito dal Direttore Generale ASUR, su proposta motivata del Direttore Amministrativo, ad uno dei Direttori delle

Strutture Complesse di Area Vasta, afferenti alle aree medesime, in aggiunta all'incarico di direzione di Struttura Complessa. L'incarico viene espletato a supporto della Direzione Generale.

4. L'incarico di responsabile di area di coordinamento ha durata biennale; è sottoposto al ciclo di valutazione della performance e di valutazione professionale ed è rinnovabile.
5. Il Direttore di area dipartimentale ed il responsabile di area di coordinamento possono essere sollevati in qualunque momento dal proprio incarico dal Direttore Generale, anche prima della scadenza del mandato, con provvedimento motivato, per gravi inadempienze inerenti la sua funzione accertate e sanzionate nell'ambito del procedimento disciplinare azionato nei suoi confronti, ovvero nell'ambito del sistema di valutazione dirigenziale.

ART. 10 - INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

1. La definizione degli incarichi di direzione di Struttura Complessa di cui all'art.27, comma 1, lett. a) del CCNL 8.6.2000 discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale, di cui all'atto aziendale, nonché da altri provvedimenti di organizzazione dell'ASUR.
2. Le Strutture Complesse sono dotate di responsabilità ed autonomia professionale, organizzativa e gestionale rispetto alle risorse assegnate e pertanto il dirigente preposto alla direzione delle stesse è responsabile dell'efficace ed efficiente gestione delle risorse attribuite.
3. Gli incarichi interni di struttura complessa sono conferibili:
 - a) ai dirigenti in possesso di un'esperienza professionale dirigenziale non inferiore ad anni 5 maturata con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato senza soluzione di continuità (art. 29, comma 4, I alinea del CCNL 08.06.2000, come modificato dall'art. 10, comma 3, del CCNL 17.10.2008) e che abbiano superato positivamente le verifiche previste dalle vigenti disposizioni contrattuali e dal Regolamento aziendale sulla valutazione;
 - b) in carenza di dirigenti in possesso dei requisiti indicati alla lettera a) ovvero in assenza di dirigenti in possesso di un profilo di professionalità adeguata all'incarico da attribuire, i medesimi incarichi possono essere conferiti ai dirigenti in possesso di esperienza professionale dirigenziale non inferiore ad anni 3, che abbiano superato positivamente la verifica anticipata da parte del Collegio Tecnico e che abbiano conseguito idoneo attestato di formazione manageriale nei termini previsti dall'art. 24 - comma 10 - del CCNL 3.11.2005, confermato dall'art. 10 - comma 4 - del CCNL 17.10.2008. Nell'ambito dei processi di formazione manageriale fissati dall'ordinamento sono ritenuti idonei gli attestati di corsi di formazione manageriale in campo amministrativo e/o sanitario della durata complessiva minima di 300 ore con acquisizione di un minimo di 12 C.F.U.

4. Il conferimento degli incarichi di struttura complessa è disposto con provvedimento formale del Direttore Generale. La proposta di conferimento è formulata dal Direttore Amministrativo. Nel caso di strutture afferenti all'organizzazione delle Aree Vaste la proposta è formulata di concerto con il Direttore di Area Vasta.

ART. 11 - INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA SEMPLICE

1. La definizione degli incarichi di direzione di Struttura Semplice di cui all'art. 27, comma 1, lett. b) del CCNL 8.6.2000, discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale, di cui all'atto aziendale nonché da altri provvedimenti di organizzazione dell'ASUR.
2. Si considerano Strutture Semplici, sia le articolazioni interne della struttura complessa, sia quelle a valenza dipartimentale, dotate di autonomia gestionale e di responsabilità sull'impiego di risorse umane, tecniche e finanziarie a mente dell'art. 27, c. 3 del CCNL 8.6.2000.
3. I suddetti incarichi possono essere conferiti ai dirigenti che, dopo avere svolto 5 anni di attività, abbiano riportato la valutazione positiva del Collegio Tecnico preposto alla verifica di cui all'art. 26, comma 2, lett. a e b, del CCNL 3.11.2005; nel calcolo dei 5 anni di attività rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.
4. Il conferimento degli incarichi di struttura semplice e semplice dipartimentale è disposto con provvedimento formale del Direttore Generale. La proposta di conferimento è formulata dal Direttore Amministrativo. Nel caso di strutture afferenti all'organizzazione delle Aree Vaste, la proposta è formulata di concerto con il Direttore di Area Vasta. Nel caso di incarico di struttura semplice la proposta è corredata del parere del dirigente della struttura complessa cui la stessa afferisce.

ART. 12 - INCARICHI DI NATURA PROFESSIONALE, ANCHE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE, DI CONSULENZA, DI STUDIO, RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale di cui all'art. 27 c. 1 lett. c) CCNL 8.6.2000 si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni interne alle Unità Operative connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità, ovvero al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'azienda; detti incarichi comportano responsabilità di natura tecnico specialistica.
2. La predetta tipologia di incarico prevede al suo interno 4 sub categorie descritte nel precedente art. 1.
3. I suddetti incarichi possono essere conferiti ai dirigenti che, dopo avere svolto 5 anni di attività, abbiano riportato la valutazione positiva del Collegio Tecnico preposto alla verifica di cui all'art. 26, comma 2, lett. a e b, del CCNL 3.11.2005; nel calcolo dei 5 anni

di attività rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

4. Il conferimento degli incarichi di tipo professionale previsti presso la Direzione Generale è disposto con provvedimento formale del Direttore Generale, su proposta del Direttore di Struttura Complessa ove è allocato l'incarico da conferire e previo parere del Direttore Amministrativo.
5. Il conferimento degli incarichi di tipo professionale previsti presso le Aree Vaste è disposto con provvedimento formale del Direttore di Area Vasta, su proposta del Direttore di Struttura Complessa ove è allocato l'incarico da conferire e, per quanto riguarda gli incarichi il cui svolgimento di funzioni è ascrivibile all'area ATL, previo parere del Direttore Amministrativo.

ART. 13 - INCARICHI DI NATURA PROFESSIONALE CONFERIBILI AI DIRIGENTI CON MENO DI 5 ANNI DI ATTIVITÀ

1. Ai dirigenti neo assunti, successivamente al superamento del periodo di prova, è conferibile unicamente l'incarico di cui all'art. 27 co. 1 lett. d) del CCNL 8.6.2000 con ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della Struttura di appartenenza dove il dirigente esercita funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.
2. Detti incarichi hanno rilevanza all'interno della Struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nel profilo e disciplina di appartenenza.
All'interno della tipologia d'incarico in commento viene individuato un unico livello di professionalità.
3. Al compimento del quinto anno di attività è conferito un incarico tra quelli previsti all'art. 27 CCNL 08.06.200 nei termini e con le modalità di cui agli artt. 8, 9 e 10 che precedono.

ART. 14 – DURATA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

1. L'incarico di direzione di Struttura Complessa è conferito per una durata di cinque anni.
2. L'incarico di responsabile di Struttura Semplice e gli incarichi di natura professionale ex art. 27 co. 1 lett. c) sono conferiti per una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni.
3. Resta fermo il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo.
4. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati anche prima della scadenza ai sensi di quanto disposto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, ovvero nei casi di revisione dell'assetto organizzativo aziendale

5. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico realizza per i dirigenti di Struttura Complessa o Semplice, il presupposto per la conferma nell'incarico già assegnato ovvero per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza il presupposto per la conferma dell'incarico ovvero il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico.
6. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 9, comma 32, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.
7. L'ASUR applica il principio della rotazione degli incarichi dirigenziali fungibili, principalmente nelle aree a rischio individuate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, basandosi principalmente sulla volontarietà e sulle aspirazioni all'ampliamento delle esperienze professionali dei dirigenti. Per tale scopo, di norma, pone in atto processi: unitari e trasparenti per tutte le articolazioni aziendali. L'ASUR, basata sulle procedure di cui all'art.8.
8. Il dirigente titolare dell'incarico scaduto, nei casi eccezionali in cui l'Azienda non abbia potuto procedere alla relativa valutazione, è comunque tenuto, nelle more del completamento delle procedure per la conferma o meno dell'incarico ad assolvere alle relative funzioni con diritto al correlato trattamento economico che resta invariato.

ART. 15 - PROCEDURE PER LA RICOLLOCAZIONE DEI DIRIGENTI A FRONTE DI PROCESSI ORGANIZZATIVI CHE COMPORNO LA REVISIONE O LA MODIFICA DELLE FUNZIONI OVVERO LA SOPPRESSIONE DELLE UNITÀ OPERATIVE

1. Nel caso di riorganizzazione aziendale comportante la revisione e/o la modifica degli assetti e delle funzioni assegnate alle unità operative, ovvero la soppressione delle unità operative stesse, l'Azienda assicura ai titolari degli incarichi interessati dal processo riorganizzativo, le procedure di ricollocazione previste dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, nell'ambito del nuovo assetto organizzativo, mediante le procedure di cui al presente Regolamento.
2. Al realizzarsi della circostanza di cui al punto 1, gli incarichi dirigenziali interessati dal processo riorganizzativo si intendono anticipatamente scaduti alla data di formale adozione del nuovo assetto funzionale da parte dell'Azienda. I dirigenti titolari degli incarichi in questione sono comunque tenuti ad assolvere alle relative funzioni in regime di prorogatio con relativo trattamento economico, fino al realizzarsi del nuovo assetto aziendale.

**PARTE 3
NORME FINALI E TRANSITORIE**

ART. 16 - NORME FINALI E TRANSITORIE

1. Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme disciplinanti le materie contenute nel D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., nel D.Lgs n.150/2009 e s.m.i., nel D.Lgs n. 502/1992 e s.m.i., nella L.R. n.26/1996 e s.m.i., nella L.R. n. 13/2013 e s.m.i., nei vigenti CC.CC.NN.LL. area dirigenza S.P.T.A.
2. Dalla data di entrata in vigore del presente regolamento cessano di avere efficacia nei riguardi della dirigenza PTA, 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 e potrà essere opportunamente modificato/integrato in presenza di nuove disposizioni normative che dovessero intervenire successivamente alla sua adozione formale.

