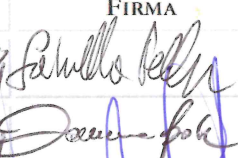
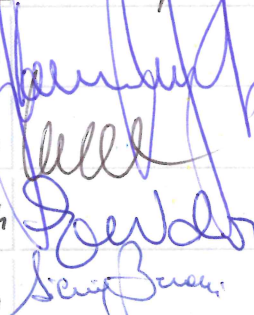
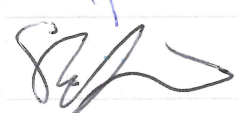


Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 1 di 18
----------------------------	--	---

RA 53
REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI
GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA
SANITÀ

IL PRESENTE REGOLAMENTO È STATO REDATTO IN CONFORMITÀ ALLA DELIBERA AZIENDALE
N°246 DEL 08/03/2024

FASI	NOME	FUNZIONE	DATA	FIRMA
REDATTO	Dott.ssa G. Pellegrini	Direttore UO Politiche e Gestione delle Risorse Umane	04.04.2024	
	Dott. D. Bove	Collaboratore Amministrativo Professionale	04.04.2024	
VERIFICATO	Dott. R. Damone	Direttore UO Organizzazione dei Servizi Ospedalieri	05.04.2024	
APPROVATO	Dott.ssa G. Luchini	Direttore Sanitario	08.04.2024	
	Dott.ssa G. Valori	Direttore Amministrativo	08.04.2024	
	Dott.ssa S. Briani	Direttore Generale	08.04.2024	
EMESSO	Dott. S. Giuliani	Direttore UO Accreditamento e Qualità	08.04.2024	

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 2 di 18
------------------------------------	---	---

Il presente regolamento è stata redatto a cura di:

- Dott.ssa Gabriella Pellegrini, Direttore UO Politiche e Gestione delle Risorse Umane;
- Dott. Domenico Bove, Collaboratore Amministrativo Professionale presso UO Politiche e Gestione delle Risorse Umane;

Revisione editoriale a cura di:

- Dott. Rocco Damone, Direttore UO Organizzazione dei Servizi Ospedalieri

Il presente Regolamento è stato adottato con apposita Deliberazione del Direttore Generale (n. 246/2024) a seguito del confronto aziendale svoltosi con le organizzazioni sindacali della Dirigenza dell'Area della Sanità.

La UO Internal Audit, in ottemperanza alla PA 01: 'Gestione documentazione qualità', ha provveduto ad effettuare la valutazione del documento in merito alla coerenza dello stesso:

- con il *Catalogo dei Processi Aziendali*
- con l'impianto generale del sistema aziendale dei controlli

La UO Accreditamento e Qualità, in ottemperanza alla PA 01: 'Gestione documentazione qualità', ha provveduto ad effettuare:

- la verifica di conformità (requisiti attesi, codifica, congruità con la documentazione aziendale esistente);
- l'attivazione ed il coordinamento della 'revisione editoriale'
- la convalida e l'attribuzione della codifica
- la raccolta delle firme per l'approvazione
- l'emissione e diffusione, con definizione lista di distribuzione
- l'archiviazione e la conservazione.

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 3 di 18
------------------------------------	--	---

I N D I C E

ART.1. PREMESSA	4
ART.2. SCOPO ED OBIETTIVI	4
ART.3. CAMPO DI APPLICAZIONE	5
ART.4. RESPONSABILITÀ	5
ART.5. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI UTILIZZATE.....	5
ART.6. ARTICOLATO.....	6
ART. 1 OGGETTO, PRINCIPI GENERALI E DISPOSIZIONI COMUNI	6
CAPO I INCARICHI DIRIGENZIALI DI TIPO GESTIONALE	7
ART. 2 TIPOLOGIE DEGLI INCARICHI GESTIONALI.....	7
ART. 3 CRITERI E MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI DI STRUTTURA COMPLESSA E DIPARTIMENTO	7
ART. 4 CRITERI E MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI DI STRUTTURA SEMPLICE	8
ART. 5 CONTRATTO INDIVIDUALE DI INCARICO.....	9
ART. 6 DURATA, RINNOVO E REVOCA DEGLI INCARICHI GESTIONALI	10
ART. 7 GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI GESTIONALI	11
CAPO II INCARICHI DIRIGENZIALI DI TIPO PROFESSIONALE	12
ART. 8 TIPOLOGIE DI INCARICHI PROFESSIONALI	12
ART. 9 GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI.....	13
ART. 10 CRITERI E MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI.....	14
ART. 11 DURATA, RINNOVO E REVOCA DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI	15
ART. 12 FINANZIAMENTO DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI.....	15
CAPO III ULTERIORI NORME COMUNI IN MATERIA DI INCARICHI DIRIGENZIALI	17
ART. 13 DISPOSIZIONI FINALI, DISCIPLINA TRANSITORIA E DI PRIMA APPLICAZIONE.....	17
ART.7. MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO E SUA PERIODICITÀ	18
ART.8. RIFERIMENTI NORMATIVI E BIBLIOGRAFICI	18

ALLEGATI

MODULI DI REGISTRAZIONE: T	
T01/RA53	Modulo 1 - Proposta quadro incarichi dirigenziali
T02/RA53	Modulo 2 - Proposta di conferimento di incarico dirigenziale di natura professionale.
T03/RA53	Modulo 3 - Proposta di conferimento di incarico di natura gestionale.
DOCUMENTI VARI: DV	
DV01/RA53	Allegato A - Graduatorie incarichi gestionali e professionali
DV02/RA53	Allegato B - Percorso di definizione per garantire proporzionalità di risorse impiegate tra dirigenti del SSN e dirigenti universitari
DV03/RA53	Allegato C - Tabella requisiti di accesso alla selezione interna e responsabili della stessa.
DV04/RA53	Allegato D - Tabella dettaglio criteri di graduazione incarichi professionali

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 4 di 18
------------------------------------	--	---

ART.1. PREMESSA

Prima con il CCNL 2016-2018 e successivamente con il CCNL 2019-2021, la disciplina del *Sistema degli incarichi* (gestionali e professionali) conferibili ai Dirigenti afferenti all'Area Contrattuale della Sanità pubblica è stato innovato rispetto al passato, sia sotto il profilo normativo che economico, e ciò ha imposto una rielaborazione della disciplina interna previgente in materia di conferimento, mutamento, revoca e graduazione (e correlata valorizzazione economica) dei predetti incarichi.

L'impegno ad aggiornare la precedente disciplina interna in materia di incarichi ha visto coinvolte anche le organizzazioni sindacali della Dirigenza dell'Ara della Sanità (ai sensi dell'art. 7 del CCNQ del 13/07/2016 e s.m.i. - da ultimo CCNQ del 22/02/2024 per il triennio contrattuale 2022-2024) nell'ambito di un confronto aziendale, così come peraltro previsto dall'art. 6, comma 3, lett. d) ed e) del CCNL 2019-2021.

Va peraltro evidenziato che, già a seguito dell'entrata in vigore del CCNL 2016-2018, l'opera di aggiornamento della regolamentazione aziendale previgente in materia di incarichi dirigenziali della Dirigenza Sanitaria (medica, sanitaria e delle professioni sanitarie), ha imposto non solo un ammodernamento finalizzato ad assicurarne la *compliance* rispetto alla disciplina contrattual-collettiva nazionale di nuovo conio, ma anche una armonizzazione delle disposizioni interne dedicate alle diverse categorie di professionisti, un tempo allocati in due distinti contratti collettivi nazionali (ex Area IV - Dirigenza Medica e Veterinaria - e Area III - Dirigenza Sanitaria e dei ruoli Professionale, Tecnico ed Amministrativo -) e successivamente riuniti in un'unica Area contrattuale.

Il lavoro complessivo è stato anche oggetto di interlocuzione istituzionale con l'Università di Pisa per quanto concerne l'analisi della documentazione ed i riflessi sul personale Universitario che svolge attività assistenziale o che presta supporto alla stessa all'interno dell'AOUP, a cui il regolamento si applica in forza dell'art. 5, comma 2 del D.Lgs. n. 517/1999 (e s.m.i.).

La documentazione adottata con la Deliberazione D.G. n. 246/2024 ha disapplicato tutte le precedenti regolamentazioni interne in materia di conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali della Dirigenza Sanitaria (medica e non), le precedenti griglie di graduazione delle posizioni dirigenziali e relativa valorizzazione economica nonché, in tutto e/o in parte, tutte le precedenti regolamentazioni/disposizioni interne di carattere generale che, anche incidentalmente, abbiano affrontato la materia del conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali della Dirigenza Sanitaria (medica e non), laddove le relative disposizioni non siano compatibili con la disciplina prevista nella documentazione *de qua*.

ART.2. SCOPO ED OBIETTIVI

Il sistema degli incarichi, ai sensi dell'art. 21 del CCNL 2019-2021 e del presente regolamento, disciplina principalmente ***“le tipologie, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi”*** ai dirigenti della presente area negoziale perseguendo l'attuazione dei principi di selettività e meritocrazia nell'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, secondo quanto già previsto agli artt. 17 e ss. del D.Lgs. n. 150/2009 (e s.m.i.).

Il regolamento recepisce anche le disposizioni del CCNL relativamente al modo in cui si traduce il “diritto all'incarico” del Dirigente (art. 22, comma 2 del CCNL), tenuto conto in particolare:

- del diritto dei Dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità di vedersi attribuito, dopo il superamento del periodo di prova (se previsto), senza esperimento della procedura selettiva, un incarico professionale cd. “iniziale”;
- del diritto dei Dirigenti che abbiano compiuto cinque anni di effettiva anzianità di vedersi attribuito,

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 5 di 18
------------------------------------	---	---

senza esperimento della procedura selettiva e previa valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico, un incarico di cui al paragrafo II, lett. c) dell'art. 22 del CCNL 2019-2021 (incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo).

L'attribuzione dell'incarico dirigenziale realizza i principi *“di autonomia, di responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale”*, *“è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti”*, è *“funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o sociosanitaria nazionale e regionale”* nonché a *“promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi”*.

Dunque attraverso il presente regolamento e suoi allegati l'AOUP persegue la valorizzazione delle competenze, attitudini, professionalità ed impegno profuso dai propri dirigenti, incentivando gli stessi a conseguire le migliori prestazioni nonché coordina le politiche di sviluppo delle risorse umane con quelle strategiche di gestione ed implementazione dei processi/attività aziendali, specie in funzione del conseguimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria Nazionale e Regionale.

I percorsi di sviluppo professionale, di tipo *“gestionale”* o *“professionale”*, sono tra loro permeabili in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza.

Il conferimento degli incarichi dirigenziali deve realizzarsi in armonia con il principio di compatibilità economico-finanziaria della relativa spesa.

ART.3. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento si applica al personale Dirigente Medico, Sanitario nonché delle Professioni Sanitarie dipendente dell'AOUP nonché al personale docente e ricercatore Universitario che svolge attività assistenziale presso AOUP ai sensi del D.Lgs. n. 517/1999.

ART.4. RESPONSABILITÀ

Le responsabilità delle singole attività verranno indicate di volta in volta nelle varie fasi.

ART.5. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI UTILIZZATE

CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
SSN	Servizio Sanitario Nazionale
D.A.I.	Dipartimento ad Attività Integrata
U.O.C. o S.C.	Unità Operativa Complessa - Struttura Complessa
S.O.D.	Struttura Operativa a Valenza Dipartimentale - Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 6 di 18
---	---	--

ART.6. ARTICOLATO

ART. 1 OGGETTO, PRINCIPI GENERALI E DISPOSIZIONI COMUNI

- 1) Il presente regolamento, alla luce del CCNL vigente, disciplina gli **Incarichi Gestionali e Professionali** conferibili al personale con qualifica di Dirigente Medico, Sanitario nonché delle Professioni Sanitarie, definisce la *graduazione delle posizioni* e le corrispondenti attribuzioni economiche (**Allegato A**) nonché i criteri e le modalità di *conferimento, mutamento e revoca* degli stessi. Il presente regolamento si applica in quanto compatibile anche al personale docente e ricercatore Universitario che svolge attività assistenziale presso AOUP ai sensi del D.Lgs. n. 517/1999, ferma restando l'intesa tra il Direttore Generale e Rettore dell'Università di Pisa per la pianificazione, aggiornamento e/o la modifica delle strutture organizzative aziendali, ai sensi del D.Lgs. n. 517/1999. Per ciò che concerne la posizione dei professori ordinari di prima fascia si applica quanto prescritto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 517/1999 per i profili specifici previsti e quanto eventualmente stabilito dalle ulteriori normative vigenti.
- 2) Il sistema degli incarichi di cui al presente regolamento costituisce uno strumento attraverso il quale l'AOUP valorizza le competenze, attitudini, professionalità e l'impegno profuso dai propri dipendenti, incentivando gli stessi a conseguire le migliori prestazioni nonché coordina le politiche di sviluppo delle risorse umane con quelle strategiche di gestione ed implementazione dei processi aziendali, specie in funzione del conseguimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e sociosanitaria Nazionale e Regionale. I percorsi di sviluppo professionale, di tipo "*gestionale*" o "*professionale*" sono tra loro permeabili in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità ed importanza.
- 3) L'Azienda, pur nel rispetto degli elementi distintivi tracciati dalla normativa vigente, provvede al conferimento degli incarichi dirigenziali in modo che sia garantita equità, parità di accesso e non discriminazione tra personale appartenente al SSN e personale Universitario che svolge attività assistenziale. Gli incarichi destinati al personale dirigente del SSN, essendo remunerati con gli appositi istituti contrattuali finanziati dalle risorse presenti nel Fondo per la retribuzione degli incarichi di cui all'art. 94 del CCNL 2016-2018 (e s.m.i.) sono attribuibili nel limite delle risorse ivi disponibili, anche in applicazione dell'art. 95, comma 9 del CCNL 2016-2018 (e s.m.i.) e tenuto conto di quanto stabilito in sede di contrattazione integrativa ai sensi del CCNL vigente. L'Azienda, nel conferimento degli incarichi al personale Universitario che svolge attività assistenziale all'interno della stessa, garantisce proporzionalità di risorse impiegate rispetto ai dirigenti del SSN secondo lo schema allegato (**Allegato B**).
- 4) Il diritto del dirigente al conferimento di un incarico dirigenziale, come declinato dal CCNL vigente, deve attuarsi nell'ambito della compatibilità e sostenibilità economica di cui al comma 3, in modo coerente con le concrete esigenze organizzative aziendali nonché con la natura e caratteristiche dei programmi da realizzare tenuto conto delle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente nonché delle verifiche e valutazioni espresse dal Collegio Tecnico.
- 5) Il presente regolamento è stato oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali della Dirigenza dell'Area Sanità, secondo quanto previsto dal vigente CCNL.

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 7 di 18
------------------------------------	---	---

TITOLO I

CAPO I INCARICHI DIRIGENZIALI DI TIPO GESTIONALE

ART. 2 TIPOLOGIE DEGLI INCARICHI GESTIONALI

1) Nell'ambito di quanto previsto dall'Atto Aziendale vigente e dal suo collegato, nonché ai sensi delle disposizioni di legge vigenti, a carattere nazionale e regionale, gli incarichi di tipo gestionale sono riconducibili alle seguenti tipologie:

a) L'incarico di direzione **di Dipartimento ad attività integrata (D.A.I.)** di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 517/1999 e l'incarico di direzione **di Dipartimento di cui all'art. 17-bis** del D.Lgs. n. 502/1992 e gli incarichi ad esso assimilati in base alle norme vigenti;

b) incarico di **direzione di struttura complessa** (identificata come **U.O.C.**) che aggrega risorse e competenze professionali, nell'ambito di funzioni operative definite dal Piano Sanitario e Sociale integrato Regionale, per la produzione di prestazioni sanitarie e che comporta la responsabilità del conseguimento degli obiettivi assegnati alla struttura e della gestione delle risorse assegnate, dell'osservanza delle leggi e della rispondenza dell'attività a criteri di qualità, economicità, efficacia ed efficienza;

c) incarico di responsabilità **di struttura semplice a valenza dipartimentale** (identificata come **S.O.D**) che è articolazione interna del dipartimento caratterizzata da specifici e definiti ambiti di autonomia con correlate responsabilità riguardanti la gestione diretta delle risorse;

d) incarico di responsabilità **di struttura semplice** (identificata come **Sezione**) quale articolazione interna ad una struttura complessa, dotata di autonomia tecnico-professionale che si esprime nell'ambito delle direttive impartite dal direttore della U.O. di riferimento.

2) Ai sensi dell'art. 59 della L.R.T. n. 40/2005 gli incarichi di direzione delle strutture organizzative sono conferiti ai dirigenti in regime di rapporto di lavoro esclusivo da mantenere per tutta la durata dell'incarico. L'opzione per il regime non esclusivo comporta per i dirigenti SSN e Universitari la revoca dall'incarico gestionale di cui fossero titolari per il venir meno di un requisito previsto dalle norme vigenti.

ART. 3 CRITERI E MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI DI STRUTTURA COMPLESSA E DIPARTIMENTO

1) L'incarico di **direttore di Dipartimento ad attività integrata (D.A.I.)** di cui all'art. 3 del D. Lgs. n. 517/1999 è conferito dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore dell'Università, fra i Direttori delle strutture complesse di cui si compone il dipartimento stesso, sulla base comprovata di requisiti di capacità gestionale e organizzativa, esperienza professionale e *curriculum* scientifico. L'incarico di **direttore di Dipartimento di cui all'art. 17-bis** del D.Lgs. n. 502/1992 e gli incarichi ad esso assimilati, è parimenti conferito dal Direttore Generale tra i direttori delle strutture complesse afferenti al Dipartimento stesso su proposta del Direttore Sanitario. In entrambi i casi contemplati dai precedenti periodi, il direttore di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto fatta salva la possibilità di delegare parte delle ordinarie attività di gestione della struttura complessa, previo consenso, ad un dirigente afferente alla stessa, ed è remunerato con la maggiorazione di retribuzione - parte variabile - prevista dal CCNL vigente con costo a carico del bilancio aziendale.

2) Per quanto concerne le strutture organizzative funzionali quali i *coordinamenti funzionali* ed i *centri clinici*,

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 8 di 18
------------------------------------	---	---

ferme restando le eventuali disposizioni di legge (anche regionale) o di atto aziendale, per quanto riguarda le specifiche modalità di conferimento, si dovrà comunque tener conto dei requisiti di capacità organizzativa, esperienza professionale e *curriculum* scientifico.

3) Fermo restando tutto quanto previsto dalle norme di legge (nazionali e regionali) vigenti in materia di incarichi di direzione di struttura complessa, questi sono conferiti dal Direttore Generale nel limite del numero stabilito dall'atto aziendale e suo collegato, con le procedure previste dalle norme di legge che ne disciplina anche i requisiti.

ART. 4 CRITERI E MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI DI STRUTTURA SEMPLICE

1) L'A.O.U.P., nel rispetto delle disposizioni contenute nella legislazione nazionale e regionale vigente, procede al conferimento degli incarichi di struttura semplice a valenza dipartimentale o quale articolazione interna ad una struttura complessa (rispettivamente denominate *SOD* - lettera a) - o *Sezione* - lettera b) -), anche ai fini del passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, attraverso l'emissione di un avviso di selezione interna aperto:

a) (*SOD*) al personale ospedaliero o universitario che svolge attività assistenziale a seconda che la struttura sia individuata a responsabilità ospedaliera o universitaria all'interno del collegato all'atto aziendale;

b) (*Sezione*) al personale ospedaliero e al personale universitario che svolge attività assistenziale;

L'incarico, nel caso di cui alla lettera a), relativo a *SOD* a responsabilità ospedaliera, è conferito dal Direttore Generale su proposta motivata del responsabile della selezione (di cui alla tabella dell'**Allegato C**). L'incarico, nel caso di cui alla lettera a), relativo a *SOD* a responsabilità universitaria, è conferito dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore su proposta motivata del responsabile della selezione (di cui alla tabella dell'**Allegato C**).

L'incarico, nel caso di cui alla lettera b), relativo alla *Sezione*, è conferito dal Direttore Generale su proposta motivata del responsabile della selezione (di cui alla tabella dell'**Allegato C**).

Delle procedure selettive di cui sopra viene redatta, dal responsabile delle stesse, una sintesi nella quale viene dato atto dell'espletamento e dell'esito della procedura (**Modulo 3**).

2) L'avviso di cui al comma precedente contiene almeno l'indicazione della *tipologia di incarico da conferire tra quelli di cui all'Allegato A*, la *denominazione completa*, la *durata*, le *caratteristiche salienti dell'incarico stesso*, la *area/disciplina/specializzazione di riferimento*, il *termine e modalità di presentazione delle domande di partecipazione*, nonché l'*invito ad allegare adeguato curriculum formativo e professionale*.

3) L'avviso di cui al comma 1 è pubblicato per non meno di 15 giorni sul sito Internet aziendale nella sezione INTRANET relativa alle "selezioni interne" (percorso: *Home>INTRANET>Personale Dipendente>Selezioni Interne*) al fine di effettuare una valutazione comparata dei *curricula* formativi e professionali che saranno tempestivamente pervenuti nei termini e modalità previste nell'avviso stesso. Il responsabile della selezione effettuerà al Direttore Generale la proposta motivata formulata sull'apposito Modulo (**Modulo 3 - Proposta di conferimento di incarico dirigenziale**) allegato al presente regolamento, previa valutazione comparata che terrà conto:

a) delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 57 comma 2 del CCNL 19/12/2019 (e s.m.i.);

b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 9 di 18
------------------------------------	---	---

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 del SSN e/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 del 19/12/2019 (e s.m.i.) e comunque attestati dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance* vigente in A.O.U.P.;

e) del criterio della rotazione ove applicabile;

f) dell'esito di eventuale colloquio motivazionale laddove previsto nell'avviso.

4) Possono accedere alla selezione i dirigenti in possesso dei requisiti di cui alla tabella dell'**Allegato C**. I requisiti di partecipazione devono essere posseduti al momento della presentazione della domanda di partecipazione alla selezione.

5) La selezione non comporta la formazione di una graduatoria di merito.

ART. 5 CONTRATTO INDIVIDUALE DI INCARICO

1) Il conferimento, o il rinnovo, comporta per tutti gli incarichi gestionali la sottoscrizione di un contratto individuale di incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che 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. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di sottoscrizione da parte del dirigente alla scadenza del termine non si potrà procedere al conferimento dell'incarico e non potrà essere erogato il relativo trattamento economico; per quanto concerne la possibilità di applicare la clausola di garanzia deve farsi riferimento al CCNL vigente. Successivamente alla sottoscrizione del contratto di conferimento, 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.

2) Nel caso in cui il dirigente non sottoscriva per tempo il contratto di conferimento d'incarico secondo quanto previsto al comma precedente, l'Azienda potrà conferire l'incarico ad altro dirigente. In particolare, nel caso delle strutture semplici, l'Azienda provvederà a richiedere al responsabile della selezione di cui all'**Allegato C** un nuovo nominativo attingendo tra i partecipanti alla stessa selezione comparativa, se disponibili, affinché effettui una nuova proposta al Direttore Generale. Nel caso in cui non vi siano dirigenti che abbiano partecipato alla precedente selezione disponibili, l'Azienda, se lo ritiene, procede con una nuova selezione. Nel caso di strutture organizzative diverse da quelle semplici, l'Azienda procederà con le modalità previste dalla legge o dall'atto aziendale e dalle disposizioni contenute nel presente regolamento.

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 10 di 18
------------------------------------	---	--

ART. 6 DURATA, RINNOVO E REVOCA DEGLI INCARICHI GESTIONALI

1) Gli incarichi gestionali sono conferiti per la durata di cinque anni eventualmente rinnovabili tenuto conto dell'applicazione laddove possibile anche del principio di rotazione; sono assoggettati a valutazione annuale secondo le modalità vigenti in azienda e possono cessare al ricorrere di una delle ipotesi elencate nel presente articolo. Una durata inferiore è possibile solo nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite d'età per il collocamento a riposo dell'interessato o se l'assunzione è a tempo determinato. Gli incarichi di direzione di Dipartimento sono conferiti per la durata di tre anni, eventualmente rinnovabili per la stessa durata e non più di una volta consecutiva.

2) Gli incarichi gestionali sono conferiti con possibilità di rinnovo previa valutazione positiva a fine incarico da parte del Collegio Tecnico ai sensi del CCNL vigente. Ai sensi dell'art. 59, comma 2, lett. a) del CCNL 2016-2018 (e s.m.i.), per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello iniziale e il cui termine sia scaduto, la valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per accedere al conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo nel rispetto dei criteri e delle procedure di affidamento e revoca degli incarichi di cui al presente regolamento. Qualora alla scadenza dell'incarico l'Azienda intenda non confermare il dirigente nel precedente incarico, anche in ragione di esigenze organizzative e/o processi di riorganizzazione, ma conferire un incarico diverso da quello precedentemente ricoperto, in presenza di verifica positiva da parte del Collegio Tecnico, conferirà al dirigente, di norma, un incarico diverso di pari rilievo, ferma restando la possibilità prevista dall'art. 9, comma 32, del D.L. n. 78/2010 (convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122/2010). Nel caso previsto dal periodo precedente l'incarico potrà essere anche di quelli previsti nel Capo II del presente Titolo. Il "pari rilievo" deriva da una valutazione comparativa complessiva, effettuata dall'Azienda, dell'incarico precedente e di quello nuovo che intende attribuire e non è da intendersi in termini di mera equivalenza economica, in specie laddove l'applicazione delle disposizioni di cui ai periodi che precedono comporti il passaggio da un incarico gestionale ad uno professionale.

3) Il mancato rinnovo per effetto della valutazione negativa ed il conseguente conferimento di un incarico inferiore (di tipo gestionale o professionale) è disciplinato dall'art. 62, commi 2 e 3 del CCNL del 19/12/2019 (e s.m.i.). Il predetto art. 62 disciplina altresì gli ulteriori effetti derivanti dalla verifica negativa da parte del Collegio Tecnico (a fine incarico o al compimento dei 5 anni di servizio) sulla retribuzione di posizione complessiva, sull'eventuale conseguimento della fascia superiore dell'indennità di esclusività, sul ritardo conseguente per il dirigente che abbia compiuto i 5 anni di servizio di accedere ad un incarico superiore a quello iniziale, nonché sulla possibilità di recesso da parte dell'Azienda in caso di responsabilità dirigenziale, fermo restando per il personale universitario quanto previsto dall'art. 5, comma 14 del D.Lgs. n. 517/1999 (e s.m.i.).

4) In caso di rinnovo dell'incarico si applicano le disposizioni sulla necessaria sottoscrizione del contratto individuale d'incarico di cui all'art. 5.

5) L'incarico dirigenziale in essere può essere revocato prima della scadenza, con atto scritto e motivato del Direttore Generale, con le procedure previste dalle disposizioni normative vigenti e dal CCNL vigente per i seguenti motivi:

a) *inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale o dalla direzione del dipartimento; mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati; responsabilità grave e reiterata;*

b) *valutazione negativa ai sensi del CCNL vigente;*

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 11 di 18
---	---	--

c) *esigenze organizzative*, compresa la riorganizzazione aziendale;

d) *venir meno dei requisiti espressamente previsti dalla legge e/o dal CCNL e/o dalla regolamentazione interna all'Azienda, compresi quelli specifici previsti dall'avviso di selezione comparativa, per esercitare la professione o per ricoprire lo specifico incarico, nonché il passaggio al rapporto ad impegno ridotto o il passaggio al rapporto non esclusivo*;

e) *sospensione dall'attività assistenziale nei casi di gravissime mancanze ai doveri d'ufficio ai sensi dell'art. 5, comma 14 del D.Lgs. n. 517/1999 e s.m.i., per il solo personale universitario*.

6) L'incarico cessa anticipatamente in tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro con l'Azienda o per rinuncia volontaria del dirigente, fermo restando in questo caso che l'Azienda, acquisita formale rinuncia dal dirigente, potrà conferire allo stesso, in ragione anche delle proprie esigenze organizzative, un incarico di tipo differente e dal valore economico anche inferiore rispetto a quello precedente pur in assenza di valutazioni negative.

7) La valutazione dei dirigenti titolari degli incarichi di cui al presente capo è effettuata in applicazione della disciplina prevista nel Regolamento di misurazione e valutazione della *performance* vigente in azienda nonché ai sensi e per gli effetti di cui alle norme di legge e di CCNL vigente.

ART. 7 GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI GESTIONALI

1) Gli incarichi di cui al presente Capo sono graduati nelle funzioni e valorizzati economicamente secondo quanto previsto nell'**Allegato A** al presente regolamento. L'indennità economica (cd. **Retribuzione di Posizione**) complessiva come declinata nella tabella di cui all'**Allegato A**, spettante al dirigente in virtù dell'incarico conferito, remunera per intero le funzioni, l'impegno e le responsabilità derivanti dallo stesso. Resta ferma la corresponsione della **retribuzione di risultato** a seguito di accertamento annuale della positività della *performance* individuale ed organizzativa sulla scorta delle risultanze del *sistema di misurazione e valutazione della performance* vigente in A.O.U.P., nonché il riconoscimento delle altre voci di trattamento economico accessorio, comprese quelle legate alle condizioni di lavoro, laddove dovute in base alle disposizioni vigenti.

2) Il valore complessivo (annuo lordo per tredici mensilità) della retribuzione di posizione dei Dirigenti titolari di incarichi gestionali è predeterminato nella tabella di cui all'**Allegato A**. La complessità della funzione di direzione del Centro Clinico è remunerata con una maggiorazione della retribuzione di posizione - parte variabile - già in godimento in virtù dell'incarico posseduto dal Dirigente all'atto del conferimento della responsabilità del Centro. Tale maggiorazione è pari a 25.000 Euro (annui lordi comprensivi di tredicesima mensilità), tuttavia, nell'applicare la predetta maggiorazione, tenuto conto del complessivo trattamento economico già in godimento, correlato all'incarico già in essere (compresa l'indennità di struttura complessa per i direttori di S.C.), non potrà superarsi il valore complessivo di 39.000,00 Euro (annui lordi comprensivi di tredicesima mensilità). La maggiorazione - parte variabile - correlata alla direzione di un Centro Clinico troverà finanziamento secondo lo schema di cui all'art. 3, comma 1, ultimo periodo del presente regolamento.

3) Stante il principio di *incumulabilità degli incarichi*, fatto salvo quanto previsto per i Direttori di Dipartimento all'art. 3, l'eventuale partecipazione del dirigente già titolare di un incarico gestionale o professionale alle procedure concorsuali o alle selezioni di cui al presente regolamento comporta, in caso di esito positivo e conferimento del relativo incarico, la cessazione dall'incarico precedente.

4) Laddove il dirigente non sottoscriva il contratto di conferimento del nuovo incarico, nel termine di trenta giorni previsto dal CCNL o diverso termine maggiore previsto d'intesa tra le parti, ed il

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 12 di 18
------------------------------------	---	--

precedente incarico non sia scaduto, il dirigente proseguirà nel precedente incarico, in quanto ai sensi del CCNL vigente, la mancanza di consenso acquisito entro i predetti termini non permette il conferimento del nuovo incarico né l'erogazione del relativo trattamento economico; per quanto concerne la possibilità di applicare la clausola di garanzia deve farsi riferimento al CCNL vigente. A seguito di ciò l'Azienda, se ritiene ancora utile conferire l'incarico in questione, potrà procedere chiedendo al responsabile di cui alla tabella allegata una nuova proposta attingendo tra i partecipanti alla stessa selezione comparativa. Per gli incarichi gestionali diversi dalla direzione di struttura semplice l'Azienda potrà procedere secondo quanto previsto dalla legge o dall'atto aziendale e dalle disposizioni contenute nel presente regolamento.

CAPO II INCARICHI DIRIGENZIALI DI TIPO PROFESSIONALE

ART. 8 TIPOLOGIE DI INCARICHI PROFESSIONALI

1) Gli incarichi professionali sono attribuiti dall'Azienda compatibilmente con i principi di cui all'art. 1 e possono essere delle seguenti tipologie:

a) **incarichi di altissima professionalità** di cui al CCNL vigente, nel limite delle percentuali previste dal predetto CCNL, che si caratterizzano per la funzione di assicurare 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;

b) **incarichi professionali di alta specializzazione** di cui al CCNL vigente che si caratterizzano per la funzione di assicurare, nell'ambito di una struttura complessa o semplice anche a valenza dipartimentale, 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;

c) **incarichi professionali, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo** di cui al CCNL vigente che si caratterizzano per l'assunzione, in modo prevalente, di responsabilità tecnico-specialistiche.

2) Ai dirigenti neoassunti con meno di cinque anni di effettiva anzianità e che abbiano superato il periodo di prova è conferito esclusivamente un **incarico professionale iniziale** il quale ha 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 poi progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica ai sensi delle disposizioni vigenti ed in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della *performance* aziendale. Ai sensi dell'art. 59 comma 2, lett. b) del CCNL 2016-2018, per i dirigenti neo-assunti, al termine del quinto anno, la valutazione positiva del Collegio Tecnico realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una tipologia d'incarico diversa da quella iniziale. Nell'assicurare la valutazione del Collegio Tecnico al compimento del quinto anno di anzianità, si osservano le tempistiche previste dal CCNL vigente.

3) Il contratto individuale con cui sono assunti i dirigenti con meno di cinque anni di attività prevede il

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 13 di 18
---	---	--

conferimento di un incarico iniziale a condizione che il periodo di prova risulti superato. Tale previsione è, successivamente al superamento del predetto periodo di prova, integrata per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico come formalizzate dal Direttore/Responsabile di riferimento.

ART. 9 GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

1) Gli incarichi di cui all'articolo 8 sono graduati secondo quanto previsto nei commi seguenti e valorizzati economicamente nella tabella di cui all'**Allegato A** al presente regolamento. La definizione della tipologia degli incarichi professionali di cui all'art. 8 è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, i quali rapporti discendono esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale.

2) L'indennità economica (cd. **Retribuzione di Posizione**) complessiva come declinata nella tabella di cui all'**Allegato A**, spettante al dirigente in virtù dell'incarico conferito, remunera per intero le funzioni, l'impegno e le responsabilità derivanti dallo stesso. Resta ferma la corresponsione della **retribuzione di risultato** a seguito di accertamento annuale della positività della *performance* individuale ed organizzativa sulla scorta delle risultanze del *sistema di misurazione e valutazione della performance* vigente in AOUP nonché il riconoscimento delle altre voci di trattamento accessorio, comprese quelle legate alle condizioni di lavoro, laddove dovute in base alle disposizioni vigenti.

3) Gli incarichi professionali sono graduati secondo i seguenti "macro-criteri":

a) Tipologia di incarico;

b) Complessità organizzativa e grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata, alla necessità di collaborazione con risorse umane, alla responsabilità nella gestione di risorse tecnico/strumentali nonché all'ampiezza del bacino d'utenza laddove presente e valorizzabile tale elemento;

c) Responsabilità particolari derivanti da norme di legge (nazionali e/o regionali) e/o regolamenti e/o CCNL e/o atti strategici, di pianificazione/programmazione e/o atti aziendali interni;

d) Complessità specialistico – funzionale - professionale anche in relazione allo svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali;

e) Strategicità della funzione anche in relazione agli obiettivi Aziendali, all'utilizzazione di metodologie e/o tecnologie significativamente innovative e che possono avere una particolare valenza strategica per l'Azienda, alla capacità di produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'Azienda nonché all'affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda.

4) I criteri di graduazione di cui al comma che precede sono dettagliati nella specifica tabella di cui all'**Allegato D** al presente regolamento. I criteri di graduazione di cui al comma che precede saranno utilizzati per ogni modifica/integrazione degli allegati al regolamento.

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 14 di 18
------------------------------------	---	--

ART. 10 CRITERI E MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

1) L'AOUP, fermo restando l'obbligo di attribuzione dell'incarico dirigenziale nei limiti di quanto disposto dal CCNL vigente, nel rispetto delle disposizioni contenute nella legislazione nazionale e regionale vigente, procede al conferimento degli incarichi professionali, anche ai fini del passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, attraverso l'emissione di un **avviso di selezione interna** aperto sia al personale ospedaliero che universitario che svolge attività assistenziale. L'incarico è conferito dal Direttore Generale su proposta motivata del responsabile della selezione di cui all'**Allegato C**. Della procedura selettiva viene redatta, dal responsabile della stessa, una sintesi nella quale viene dato atto dell'espletamento della procedura e dell'esito (**Modulo 2**). Laddove il Direttore Generale non ritenga di accogliere la proposta ricevuta chiede, con atto scritto e motivato, al responsabile della selezione, una nuova proposta. Propedeutica all'avvio della selezione comparativa è la definizione del quadro economico complessivo di finanziamento dei nuovi incarichi professionali conferibili nell'anno di riferimento (art. 12), indispensabile per assicurare all'intero processo di conferimento, compatibilità economica e finanziaria rispetto alle risorse disponibili sul *Fondo per la retribuzione degli incarichi* di competenza per anno.

2) L'avviso di cui al comma precedente contiene almeno l'indicazione della *tipologia di incarico da conferire tra quelli di cui all'Allegato A*, la *denominazione completa*, la *durata*, le *caratteristiche salienti dell'incarico stesso*, la *area/disciplina/specializzazione di riferimento*, il *termine e modalità di presentazione delle domande di partecipazione*, nonché *l'invito ad allegare adeguato curriculum formativo e professionale*. In base al principio di sviluppo graduale della carriera, i professionisti potranno partecipare a selezioni per posizioni al massimo di due livelli superiori a quella in godimento nonché dopo un periodo di permanenza di almeno due anni nello stesso incarico (vedasi anche **Allegato C**). Deroche al periodo che precede saranno ammesse solo sulla base di motivate argomentazioni, autorizzate dalla Direzione e di cui dovrà essere data informazione scritta alle organizzazioni sindacali. Resta fermo comunque quanto previsto all'art. 13, comma 3 del presente regolamento.

3) L'avviso di cui al comma 1 è pubblicato per non meno di 15 giorni sul sito Internet aziendale nella sezione INTRANET relativa alle "selezioni interne" (percorso: *Home>INTRANET>Personale Dipendente>Selezioni Interne*) al fine di effettuare una valutazione comparata dei *curricula* formativi e professionali che saranno tempestivamente pervenuti nei termini e modalità previste nell'avviso stesso. Il responsabile della selezione, effettuerà al Direttore Generale la proposta motivata formulata sull'apposito Modulo (**Modulo 2 - Proposta di conferimento di incarico dirigenziale**) allegato al presente regolamento, previa valutazione comparata che terrà conto:

- a) delle valutazioni del collegio tecnico ai sensi dell'art. 57 comma 2 del CCNL 19/12/2019 (e s.m.i.);
- 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 del SSN e/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 del 19/12/2019 e comunque attestati dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance* vigente in A.O.U.P.;

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 15 di 18
------------------------------------	---	--

e) del criterio della rotazione ove applicabile;

f) dell'esito di eventuale colloquio motivazionale laddove previsto nell'avviso.

4) Possono accedere alla selezione i dirigenti in possesso dei requisiti di cui all'**Allegato C**. I requisiti di partecipazione devono essere posseduti al momento della presentazione della domanda di partecipazione alla selezione. Requisiti specifici ulteriori, correlati ad uno specifico incarico, potranno essere esplicitamente previsti nell'avviso.

5) Ai dirigenti con meno di 5 anni di effettiva anzianità, a prescindere dal fatto che abbiano in essere un rapporto esclusivo o non esclusivo, sono conferiti esclusivamente incarichi iniziali secondo quanto previsto all'art. 8, comma 2. Per tali dirigenti, al termine del quinto anno, la valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività (laddove spettante) e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dal CCNL vigente.

6) Anche al conferimento degli incarichi professionali si applica quanto previsto dall'art. 5 (*Contratto individuale di incarico*) nonché all'art. 7, commi 3 e 4 del presente regolamento (per quel che concerne in particolare l'*incumulabilità degli incarichi* e *permanenza nel precedente incarico non ancora scaduto in caso di mancata sottoscrizione del nuovo*).

7) La selezione non comporta la formazione di una graduatoria di merito.

ART. 11 DURATA, RINNOVO E REVOCA DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

1) Gli incarichi professionali sono conferiti per la durata di cinque anni eventualmente rinnovabili, sono assoggettati a valutazione annuale secondo le modalità vigenti in azienda e possono cessare al ricorrere di una delle ipotesi elencate nel presente articolo. Una durata inferiore è possibile solo nel caso in cui coincida con il conseguimento del limite d'età per il collocamento a riposo dell'interessato o se l'assunzione è a tempo determinato.

2) Anche agli incarichi professionali si applicano i commi da 2 a 7 dell'art. 6 del presente regolamento. Per quanto concerne le ipotesi di revoca contemplate dall'art. 6, comma 5, lett. d), agli incarichi professionali non si applica la causa di revoca del *passaggio al rapporto ad impegno ridotto o il passaggio al rapporto non esclusivo*. Gli effetti per il titolare dell'incarico professionale del passaggio ad impegno ridotto o del passaggio a rapporto non esclusivo sono disciplinati dal CCNL vigente a cui si rinvia.

ART. 12 FINANZIAMENTO DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

1) Ai sensi dell'art. 10, comma 1 del presente regolamento, la definizione del quadro economico di finanziamento degli incarichi professionali è propedeutica, per ogni Direttore/Responsabile, alla predisposizione ed avvio delle procedure selettive comparative, funzionali al conferimento di nuovi incarichi professionali nell'anno di riferimento.

2) A tale fine la Direzione Generale, previa definizione dell'entità dei Fondi della contrattazione decentrata, tramite gli uffici competenti, comunica ai Direttori/Responsabili le modalità, i limiti ed i tempi perentori per acquisire le proposte di attribuzione di nuovi incarichi professionali. Tali proposte, da inoltrare esclusivamente attraverso l'uso dell'apposito Modulo allegato (**Modulo 1- Proposta**

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 16 di 18
------------------------------------	---	--

quadro incarichi dirigenziali), e seguendo le indicazioni ivi riportate, in questa fase, rappresenteranno solo un quadro giuridico ed economico di incarichi professionali che si intende promuovere all'interno della propria struttura poiché, l'individuazione concreta del beneficiario, avverrà solo a seguito della selezione.

3) Le proposte di cui al comma 2 verranno formalizzate dai Direttori/Responsabili delle strutture interessate (o loro sostituti) individuati secondo quanto previsto nella tabella di cui all'**Allegato C**, che ne dovranno esplicitare le ragioni strategiche ed organizzative.

4) Le proposte dovranno essere trasmesse alla Direzione Aziendale ed al Direttore di Dipartimento di riferimento (se presente).

5) La Direzione, alla luce del quadro economico complessivo disponibile sul Fondo per la retribuzione degli incarichi nell'anno di riferimento e delle proporzionali risorse valorizzate per il personale universitario, valuterà ciascuna proposta trasmettendo quelle approvate al responsabile della procedura selettiva ed alla U.O. Politiche e Gestione delle Risorse Umane per assicurare al predetto responsabile della selezione il supporto amministrativo per i successivi adempimenti correlati all'avvio e svolgimento della procedura selettiva di cui all'art. 10 del presente regolamento. Al fine di garantire la coerenza con le scelte e gli indirizzi strategici ed un'equa distribuzione degli incarichi all'interno dell'organizzazione, la Direzione Aziendale può avvalersi dell'Ufficio di Direzione come strumento di confronto sui criteri e le scelte. Con l'approvazione delle proposte si intende definito il quadro economico di finanziamento dei nuovi incarichi professionali conferibili nell'anno di riferimento fatta salva la possibilità, laddove si manifesti successivamente la disponibilità di maggiori risorse, di procedere ad una ulteriore tornata di proposte e selezioni.

6) Nella predisposizione delle proposte di cui al presente articolo e nella decisione sull'approvazione, i soggetti coinvolti (proponente e Direzione) dovranno attenersi ai seguenti criteri:

a) scelte ed indirizzi strategici;

b) risorse disponibili;

c) equilibrio nella distribuzione degli incarichi all'interno dei Dipartimenti e tra le varie strutture.

7) La Direzione aziendale potrà comunque riservarsi in qualunque momento autonome decisioni nell'attribuzione degli incarichi, anche in deroga ai punti precedenti in ragione di specifiche esigenze organizzative e/o strategiche. Di tali decisioni verrà data informativa scritta e motivata alle OO.SS., con esplicitazione degli elementi posti alla base.

8) Resta fermo per i dirigenti neoassunti quanto previsto all'art. 8, comma 3 del presente regolamento nonché l'obbligo di attribuzione dell'incarico dirigenziale nei limiti di quanto disposto dal CCNL vigente.

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 17 di 18
------------------------------------	---	--

CAPO III ULTERIORI NORME COMUNI IN MATERIA DI INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 13 DISPOSIZIONI FINALI, DISCIPLINA TRANSITORIA E DI PRIMA APPLICAZIONE

1) Il presente regolamento ed i suoi allegati saranno adottati con deliberazione del Direttore Generale ed acquisiranno efficacia a partire dal giorno in cui acquisirà eseguibilità la deliberazione stessa. Con l'entrata in vigore del presente regolamento saranno disapplicate tutte le disposizioni regolamentari interne relative alla materia del conferimento, mutamento, rinnovo e revoca degli incarichi destinati al personale appartenente alla Dirigenza dell'Area della Sanità (Dirigenza Medica, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie). Dalla stessa data di cui al periodo precedente troverà applicazione la griglia di graduazione delle funzioni e correlati trattamenti economici di cui agli all'**Allegato A** al presente regolamento e contestualmente cesseranno di essere applicate le previgenti griglie di graduazione delle funzioni e correlati valori economici.

2) Fermo restando quanto previsto al comma 1, gli incarichi dirigenziali in essere alla data di entrata in vigore del presente regolamento o comunque non revocati, resteranno validi ed efficaci fino alla scadenza originariamente prevista. Gli stessi, in prima applicazione del presente regolamento e delle griglie economiche allegate (**Allegato A**), saranno automaticamente ricondotti alle tipologie e corrispondenti graduazioni/valori economici declinati nell'**Allegato A** al presente regolamento, secondo le specifiche corrispondenze ivi previste. La riconduzione degli incarichi previgenti alle nuove tipologie e graduazioni/valorizzazioni economiche, secondo i periodi che precedono, non necessita dello svolgimento di selezioni, ferma restando l'adozione degli atti necessari all'aggiornamento degli incarichi stessi. Alla luce di quanto precede, la riconduzione economica degli incarichi previgenti alle nuove tipologie e graduazioni/valorizzazioni economiche, avverrà in tempi coerenti con la realizzazione del predetto aggiornamento e comunque non oltre 60 giorni dall'adozione del presente regolamento.

3) Nei casi in cui l'Azienda, per esigenze organizzative, debba conferire al dirigente, prima della scadenza, un incarico gestionale o professionale diverso da quello precedentemente svolto, la Direzione procederà al conferimento diretto del nuovo incarico sentito/sentiti il Direttore/Direttori/Responsabile di riferimento individuati secondo le regole contenute nella tabella dell'**Allegato C** al presente regolamento. In tale caso non si applica il requisito della permanenza di almeno due anni nell'incarico in essere prima di poter partecipare ad una selezione, fermo restando il necessario possesso della valutazione positiva.

4) Gli effetti del passaggio dal rapporto esclusivo a quello non esclusivo e viceversa nonché per quanto concerne la disciplina delle sostituzioni si rinvia al CCNL vigente. Per quanto concerne i programmi che possono essere affidati al personale docente universitario in afferenza assistenziale ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 517/1999, essi costituiscono una particolare tipologia di incarico assimilata agli incarichi rispettivamente di direzione di struttura complessa o di struttura semplice secondo quanto previsto dalla norma e dall'atto aziendale, e sono affidati a detto personale secondo quanto previsto dalla legge stessa. Con le modalità previste nel presente regolamento e/o nell'atto aziendale potranno essere conferiti, per ogni Dipartimento, incarichi di coordinamento dipartimentale della didattica degli ospedalieri, finalizzati a coordinare - in collaborazione col Direttore di Dipartimento ed i Direttori delle scuole di specializzazione ivi afferenti - le attività di tutoraggio svolto dal personale Dirigente SSN nei confronti degli specializzandi del Dipartimento, i cui contenuti saranno specificati nell'apposito avviso selettivo e riportati negli atti consequenziali e nel relativo contratto individuale d'incarico. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, anche in materia di incompatibilità ed

Az. Osp. – Univ. Pisana	REGOLAMENTO AZIENDALE REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI GESTIONALI E PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA DELL'AREA DELLA SANITÀ	RA 53 Rev. 00 Pag. 18 di 18
------------------------------------	---	--

inconferibilità, si rinvia a quanto previsto dalle disposizioni di legge¹ e contrattual-collettive vigenti.

5) L'Azienda si riserva di riesaminare il presente regolamento ed apportarvi gli eventuali interventi correttivi che si rendano necessari, anche alla luce degli effetti prodotti dalla sua applicazione, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali vigenti.

ART.7. MODALITÀ DI AGGIORNAMENTO E SUA PERIODICITÀ

L'aggiornamento del presente regolamento è consequenziale al mutamento delle norme nazionali, regionali o etico - professionali o in occasione di mutamenti di indirizzo proposti da norme, regolamenti ed indicazioni tecniche degli organismi scientifici nazionali ed internazionali o in occasione di mutamenti delle strategie, delle politiche complessive e delle esigenze organizzative aziendali.

ART.8. RIFERIMENTI NORMATIVI E BIBLIOGRAFICI

1. CCNL 2019-2021 - Dirigenza Area della Sanità - sottoscritto in via definitiva il 23/01/2024;
2. CCNL 2016-2018 - Dirigenza Area della Sanità - sottoscritto in via definitiva il 19/12/2019;
3. D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
4. D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i.;
5. D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.;
6. D.Lgs. n. 517/1999 e s.m.i.;
7. L.R.T. n. 40/2005 e s.m.i..

¹ Si tenga conto per esempio dell'art. 9, comma 5, ultimo periodo della L. n. 24/2017.