

OGGETTO: Approvazione regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali, Area Sanitaria, Tecnica, Professionale e Amministrativa.

---

**Il Direttore Amministrativo  
Certifica**

La deliberazione viene pubblicata per 15 giorni consecutivi sull'albo pretorio on line presente nel sito aziendale ed a disposizione per la consultazione cartacea presso gli uffici competenti

---

**IL DIRETTORE GENERALE**

Coadiuvato dal  
Direttore Amministrativo: dott. Vincenzo Serra  
Direttore Sanitario: dott. Ugo Storelli



Su proposta dell' U.O.C. Sviluppo dell'organizzazione e valutazione del personale

**VISTI**

- le vigenti disposizioni dei CCNL dell'Area di cui in oggetto, e in particolare l'art.50 commi 1 e 2 del CCNL 05/12/1996, come integrato dall'art. 26 del CCNL 08/06/2000 e dall'art. 24, comma 11, del CCNL 03/11/2005, e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008; nonché l'art. 15, comma 1, del D.lgs. 502/1992 e l'art. 24 del D.lgs. n. 165/2001, che stabiliscono che all'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlata l'attribuzione del trattamento economico di posizione che è determinato previa graduazione delle funzioni e delle responsabilità relative a ciascun incarico;
- i commi 3 e 4 dell'art. 50 del CCNL 05/12/1996 che stabiliscono che la graduazione delle funzioni è di competenza aziendale e si effettua previa definizione dei criteri generali assoggettati, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del CCNL 17/10/2008, a informazione preventiva alle OO.SS. legittimate alla quale può far seguito, a richiesta, la procedura di concertazione secondo quanto stabilito dal medesimo articolo 6, comma 1;
- l'art.6, comma 1, del CCNL 17/10/2008 nella parte in cui prevede che anche i criteri generali per affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali siano assoggettati a informazione preventiva e eventuale concertazione;
- il regolamento approvato con la deliberazione del Direttore Generale n. 2373 del 27 giugno 2002 che contiene l'attuale disciplina aziendale per la graduazione delle funzioni dirigenziali e disciplina la materia del conferimento e revoca dei relativi incarichi;
- le deliberazioni n. 274 del 20.03.2008 e n. 1413 del 15.12.2009 con le quali la ASL di Cagliari ha approvato e apportato modifiche all'Atto aziendale;

**RITENUTO**

- di provvedere all'adozione di nuove disposizioni in materia di graduazione delle funzioni dirigenziali, sostitutive di quelle contenute nel citato regolamento approvato con deliberazione n. 2373/2002, che consentano di realizzare la suddetta graduazione in maniera maggiormente rispondente alle esigenze organizzative di questa Azienda creando, nel contempo, un sistema organico di incarichi graduati ad ogni livello;
- necessario altresì dettare alcune nuove disposizioni di carattere generale in materia di conferimento e mutamento degli incarichi dirigenziali onde armonizzare la materia con il nuovo sistema di graduazione degli incarichi;
- che onde garantire organicità, oggettività e trasparenza al processo di graduazione degli incarichi sia necessario adottare apposito regolamento, nel rispetto dei criteri generali comunicati e discussi con le OO.SS. come precisato nei punti seguenti;

- di inserire nel medesimo regolamento di cui al punto precedente anche le disposizioni necessarie al coordinamento con la materia del conferimento e mutamento degli incarichi dirigenziali;

DATO ATTO

- che, come previsto dai commi 3 e 4 dell'art. 50 del CCNL 05/12/1996 e dal comma 1 dell'art. 6 del CCNL 17/10/2008 in precedenza citati, si è provveduto, nell'incontro tenutosi il 23/11/2010, a fornire informazione preventiva alle OO.SS. in relazione ai criteri generali cui l'Azienda intende attenersi per la graduazione delle funzioni dirigenziali nonché per la modifica delle disposizioni aziendali in materia di affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali;
- che a seguito dell'informazione preventiva di cui al precedente punto le OO.SS. hanno richiesto l'avvio di un confronto sull'argomento;
- che il confronto si è svolto e concluso a seguito dell'incontro del 02/12/2010, documentato dai verbali agli atti del Servizio Sviluppo Organizzativo e Valutazione del Personale, e che la materia è stata ampiamente e proficuamente discussa con le OO.SS.;

VISTA

- la bozza di regolamento predisposta dal Servizio Sviluppo Organizzativo e Valutazione del Personale, allegata a far parte integrante e sostanziale del presente atto e dato atto che essa è conforme ai criteri generali di cui si è trattato in precedenza;

RITENUTO pertanto, di approvare il regolamento di cui al punto precedente;

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

per i motivi esposti in premessa, parte integrante e sostanziale del presente atto:

- di approvare il "Regolamento per la graduazione delle funzioni dirigenziali" per l'area Sanitaria, Tecnica, Professionale e Amministrativa allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- di abrogare gli articoli da 1 a 8 e 14 del Regolamento approvato con la deliberazione del Direttore Generale n. 2373 del 27 giugno 2002;
- di informare l'Assessorato Regionale dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale dell'adozione del presente atto.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott. Vincenzo Serra



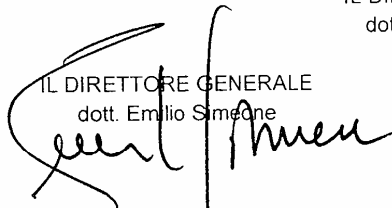
IL DIRETTORE SANITARIO

dott. Ugo Storelli



IL DIRETTORE GENERALE

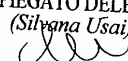
dott. Emilio Simeone







La presente copia, composta di  
n. 22 fogli è conforme all'originale esistente presso questo Ufficio  
- DPR 28.12.2000 N. 445.

Cagliari, 11 OTT 2011  
L'IMPIEGATO DELEGATO  
(Silvana Usai)  


**REGOLAMENTO**  
**PER LA GRADUAZIONE**  
**DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI**

*Area Sanitaria,  
Tecnica, Professionale e Amministrativa*



## Indice

Art. 1 – Graduatoria degli incarichi dirigenziali .....	pag. 3
Art. 2 – Percorsi di carriera .....	pag. 4
Art. 3 – Incarichi di struttura Complessa .....	pag. 5
Art. 4 – Incarichi di struttura Semplice .....	pag. 5
Art. 5 – Incarichi di alta professionalità .....	pag. 6
Art. 6 – Incarichi professionali di base .....	pag. 7
Art. 7 – Individuazione del peso di graduazione .....	pag. 8
Art. 8 – Fattori differenziali di pesatura .....	pag. 9
Art. 9 – Processo di graduazione delle funzioni .....	pag. 10
Art. 10 – Retribuzione di posizione .....	pag. 11
Art. 11 – Destinazione delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL 17/10/2008 .....	pag. 13
Art. 12 – Affidamento degli incarichi .....	pag. 14
Art. 13 – Incarichi di natura professionale per i neo assunti .....	pag. 17
Art. 14 – Modifica e revoca degli incarichi .....	pag. 17
Art. 15 – Contratto individuale .....	pag. 18
Art. 16 – Durata incarichi .....	pag. 19
Art. 17 – Conferma e revoca degli incarichi dirigenziali .....	pag. 19
Art. 18 - Norme finali e transitorie .....	pag. 20



## **Art. 1 - Graduatoria degli incarichi dirigenziali**

- 1.1 Ai sensi dell'art. 15, comma 3 del D.lgs. 502/1992 l'attività dei dirigenti sanitari è caratterizzata, nello svolgimento delle proprie mansioni e funzioni, dall'autonomia tecnico-professionale i cui ambiti di esercizio, attraverso obiettivi momenti di valutazione e verifica, sono progressivamente ampliati; in applicazione della citata disposizione ai dirigenti sono conferibili gli incarichi previsti dal presente regolamento in conformità con i requisiti richiesti dalle norme vigenti.
- 1.2 Gli obiettivi e le funzioni connesse a ciascun incarico, gestionale o professionale, si sommano alle funzioni e ai compiti comunque connessi al profilo e alla disciplina di appartenenza dei dirigenti, secondo i programmi di attività dei responsabili delle strutture di riferimento.
- 1.3 In virtù di quanto disposto dall'art. 24, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, dall'art. 50 commi 1 e 2 del CCNL 05/12/1996 per l'area della Dirigenza amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale del Comparto sanità, come integrato dall'art. 26 del CCNL 08/06/2000 e dall'art. 24, comma 11, del CCNL 03/11/2005, e come confermato dall'art.6 del CCNL 17/10/2008, nonché di quanto disposto per la dirigenza del ruolo sanitario, dall'art. 15, comma 1, del D.lgs. 502/1992, all'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlata l'attribuzione del trattamento economico di posizione che è effettuato secondo i criteri appresso riportati.
- 1.4 Previa graduatoria delle funzioni dirigenziali e tramite utilizzo dell'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 25 del CCNL 17/10/2008 come integrato dall'art. 8 del CCNL 06/05/2010, è attribuito il valore economico a ciascun incarico dirigenziale previsto nell'assetto organizzativo aziendale;
- 1.5 La graduatoria è effettuata dalla Direzione Generale, sentito il Responsabile della struttura nella cui organizzazione è inserito ciascun incarico, prima dell'avvio delle procedure finalizzate all'assegnazione dello stesso.



- 1.6 Ad ogni dirigente in servizio deve essere conferito un incarico ai sensi del presente regolamento.
- 1.7 Fermo restando il principio di cui al comma precedente, alla scadenza degli incarichi l'Azienda ne valuta la conformità con le priorità organizzative e gli obiettivi nel momento esistenti, allo scopo di stabilire l'opportunità di rimodularne i contenuti, di mantenerli invariati o, in ultima analisi, di sopprimerli. Tali valutazioni possono essere effettuate prima della scadenza degli incarichi nel caso di processi di riorganizzazione.
- 1.8 In relazione agli atti dell'Azienda adottati in applicazione del presente regolamento, alle Organizzazioni Sindacali rappresentative ai sensi dei CCNL di comparto sono garantite le prerogative previste dai CC.CC.NN.LL. medesimi in conformità alle norme imperative di legge vigenti.

## **Art. 2 – Percorsi di carriera**

- 2.1 L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo previa graduazione degli stessi ai sensi dell'art.1. Gli incarichi conferibili si distinguono in incarichi *gestionali* e incarichi *professionali*.
- 2.2 In applicazione delle vigenti norme di legge e contratto è possibile il passaggio da una tipologia di incarico all'altra.
- 2.3 Gli incarichi gestionali sono conferiti per la direzione di Struttura e comportano la responsabilità per i risultati dell'attività svolta dalla Struttura stessa, nonché per la realizzazione dei programmi e dei progetti alla stessa affidati con riferimento agli obiettivi fissati dal Direttore Generale o da altro dirigente delegato nel rispetto del relativo budget.
- 2.4 Per Struttura si intende l'articolazione interna dell'Azienda alla quale è attribuita con l'Atto aziendale o con gli atti di regolamentazione interna dallo stesso derivati, la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie. Entrano nella



tipologia gli incarichi di direzione di: Dipartimenti, Strutture complesse o Strutture Semplici.

2.5 Gli incarichi professionali si distinguono in incarichi di alta specializzazione, consulenza, studio, ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo o in incarichi professionali di base.

2.6 In base alle distinzioni sopra esposte, sono individuate le quattro tipologie di incarichi di cui ai seguenti artt. 3, 4, 5 e 6 corrispondenti, rispettivamente, alle lettere da a) a d) dell'art. 27 comma 1 del CCNL 08/06/2000.

### **Art. 3 – Incarichi di struttura Complessa**

3.1 Per incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27, comma 1, lettera a) CCNL 08/06/2000, si intendono quelli relativi a strutture di livello Aziendale ed a Unità Operative complesse caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale, ovvero tramite i Direttori delle strutture di livello superiore.

3.2 All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuata un unico grado o livello di complessità:

**- Fascia "A" – UU.OO. Complesse.**

3.3 Nel caso di conferimento di incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano secondo l'Atto aziendale più strutture complesse, si applica l'art.40, comma 9, del CCNL 08/06/2000 come integrato dall'art. 4, comma 4, CCNL 06/05/2010.

### **Art. 4 – Incarichi di struttura Semplice**

4.1 Per incarichi di direzione di struttura semplice, si intendono le articolazioni organizzative di cui all'art. 27 comma 1 lettera b) CCNL 08/06/2000, come integrato dall'art.4, comma 1, del CCNL integrativo 06/05/2010, quale di responsabilità di



gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art. 27, comma 3, CCNL 08/06/2000).

4.2 All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:

- **Fascia "B1"- Unità Operative semplici dipartimentali** (art. 27, comma 7, CCNL 08/06/2000): *U.O. Semplici dotate di responsabilità diretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art. 27 comma 3 CCNL 08/06/2000).*
- **Fascia "B2"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse** (art.27, commi 3 e 7, CCNL 08/06/2000): *Articolazioni interne ad U.O. Complesse dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art. 27, comma 3, CCNL 08/06/2000).*

4.3 Gli incarichi di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del primo quinquennio di servizio prestato.

#### **Art. 5 – Incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione**

5.1 Con gli incarichi dirigenziali di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) CCNL 08/06/2000, come integrato dall'art. 4, comma 1, del CCNL integrativo 06/05/2010, al dirigente sono attribuite funzioni per le quali sono richieste elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali-quantitative complesse riferite alla disciplina o organizzazione interna della struttura di riferimento (es. incarichi 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).





5.2 All'interno di questa Fascia di incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali richieste, tre livelli di professionalità:

- **Fascia "α1":** Incarichi "professionali" che comportano un livello di autonomia particolarmente elevato nell'ambito del coordinamento del Responsabile della Struttura di riferimento in quanto richiedono professionalità e specializzazione particolarmente elevate e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa, contribuendo in maniera determinante al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza.
- **Fascia "α2":** Incarichi "professionali" che comportano un alto livello di autonomia da esercitare comunque nell'ambito delle direttive del Responsabile della Struttura di riferimento e che richiedono rilevanti competenze specialistiche e professionali contribuendo in maniera rilevante al raggiungimento degli obiettivi della Struttura.
- **Fascia "α3":** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono livelli di autonomia standard o di livello non elevato comunque superiore al livello richiesto per gli incarichi professionali di base.

5.3 Gli incarichi "professionali" di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del primo quinquennio di servizio prestato.

#### **Art. 6 – Incarichi professionali di base**

6.1 Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base si intendono quelli conferibili esclusivamente ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art.27 comma 1 lettera d) CCNL 08/06/2000); essi hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo svolgimento di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina di appartenenza.



6.2 All'interno di questa Fascia d'incarico viene individuato un unico livello di professionalità:

- **Fascia "β"- Incarichi a professionalità di base:** Incarichi "professionali" conferibili esclusivamente ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionali più elevate.

#### **Art. 7 – Individuazione del peso di graduazione**

7.1 In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l'Azienda classificherà ogni incarico dirigenziale previsto nel proprio assetto organizzativo all'interno di una delle 4 tipologie di cui agli artt. da 3 a 6 (A – B - α – β) e successivamente, per gli incarichi non di struttura complessa, in una delle fasce in precedenza individuate (B1 - B2 - α1 - α2 - α3 - β).

7.2 La classificazione nelle tipologie avviene:

- per gli incarichi previsti dall'Atto Aziendale direttamente nello stesso;
- per tutti gli altri incarichi, di norma, nell'ambito dell'atto di organizzazione di ciascuna macro-articolazione Aziendale (Dipartimento, Distretto, ecc.).

7.3 La classificazione nelle fasce avviene all'interno del processo di graduazione a seguito dell'attribuzione del relativo punteggio.

7.4 Gli incarichi dirigenziali presentano caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale, rilevabili attraverso il processo di graduazione tramite valutazioni effettuate dall'Azienda, in via preventiva, utilizzando adeguati Fattori e relativi Criteri di pesatura.

7.5 Il valore economico di ciascun incarico sarà, perciò, determinato sia sulla base del punteggio totale spettante all'incarico in applicazione dei fattori e criteri differenziali



rilevati in funzione della complessità/livello dell'incarico, sia in base alla complessiva disponibilità del fondo.

7.6 I Fattori differenziali riportati nel successivo art.8 rappresentano il raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 50 del CCNL del 05/12/1996 come integrato dall'art. 26 del CCNL del 08/06/2000.

**Art. 8 – Fattori differenziali di pesatura**

8.1 I Fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture sono quelli previsti dal CCNL 05/12/1996; in particolare l'Azienda ha operato un'aggregazione e personalizzazione degli elementi ivi previsti, tenendo conto delle peculiarità aziendali.

8.2 I Fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi sono i seguenti:

FATTORI INCARICHI
Fattore economico
Fattore strutturale / dimensionale
Fattore tecnologico
Fattore strategico
Fattore responsabilità
Fattore complessità delle competenze attribuite
Fattore specializzazione richiesta dai compiti da eseguire
Fattore strategico

8.3 Fermo restando che il citato art. 51 CCNL 05/12/1996 prevede una serie "criteri e parametri di massima" per la graduazione delle funzioni che l'Azienda, in base alla stessa disposizione, potrà integrare con riferimento alla propria "specifica situazione organizzativa", di seguito viene indicata la riaggregazione dei parametri contrattuali nei fattori aziendali di cui al comma precedente.



Regolamento	CCNL
Fattore economico	affidamento e gestione di budget produzione di entrate proprie destinate al finanziamento generale dell'azienda
Fattore strutturale/ dimensionale	complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riguardo ai Dipartimenti; consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato ampiezza del bacino di utenza per le unità operative caratterizzate da tale elemento e reale capacità di soddisfacimento della domanda di servizi espressa;
Fattore tecnologico	utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda
Fattore strategico	utilizzazione nell'ambito della struttura di metodologie significativamente innovative valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali
Fattore responsabilità e complessità delle competenze attribuite	grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata grado di autonomia negli interventi e nelle attività professionali grado di autonomia nella direzione della cura per i profili sanitari ove ciò sia previsto dalle leggi che regolano il relativo ordinamento professionale importanza e delicatezza della funzione anche eventualmente esplicitata da espresse e specifiche norme di legge svolgimento di funzioni di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali
Fattore specializzazione richiesta dai compiti eseguiti	grado di competenza specialistico - funzionale o professionale affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze dell'azienda

### Art. 9 – Processo di graduazione delle funzioni

9.1 L'Azienda provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, nonché allo sviluppo che allo stesso sarà dato, a costruire il sistema degli incarichi riconducendoli alle tipologie di cui agli artt. 3, 4, 5 e 6 del presente regolamento.

9.2 Onde garantire uniformità e obiettività, il processo di graduazione si avvia con l'adozione da parte della Direzione Generale di una direttiva contenente:

- l'articolazione e definizione dei fattori di cui all'art. 8;
- il punteggio minimo e quello massimo attribuibile a ciascun fattore eventualmente differenziando tra le tipologie di incarichi di cui all'art. 7, comma 7.1;



- la definizione, per ciascun fattore, del giudizio sintetico correlato a ciascun punteggio attribuibile entro i limiti di cui al punto precedente. Tale definizione può essere effettuata anche per fasce di punteggio;
- le schede standard da utilizzarsi nel processo di pesatura;
- i tempi e le modalità di svolgimento del processo;
- la corrispondenza tra le fasce di punteggio e le diverse tipologie di incarico professionale.

9.3 In relazione ai fattori di cui all'art.8 del presente regolamento, ad ogni incarico aziendale sarà assegnato, un punteggio complessivo che rappresenterà il peso attribuito allo stesso quale graduazione.

9.4 Qualora la direttiva di cui al presente articolo prevedesse l'integrazione dei criteri di graduazione previsti dall'art. 50 del CCNL 5.12.96, limitatamente a tale parte eventuale si procederà all'avvio delle relazioni sindacali previste dalla normativa nel tempo vigente.

#### **Art. 10 – Retribuzione di posizione**

10.1 Determinato il peso assegnato all'incarico, si procede al calcolo del valore economico dello stesso a cui farà seguito la corresponsione della retribuzione di posizione di cui all'art. 24 comma 11 del CCNL del 03/11/2005.

10.2 Ad ogni punto corrisponde un valore pari a €100; ad ogni incarico quindi si collega un'indennità di posizione corrispondente al prodotto tra il valore del punto e il "punteggio" finale attribuito alla posizione in fase di graduazione.

10.3 Al dirigente cui è assegnato, con atto formale, uno degli incarichi di tipologia prevista dagli artt. da 3 a 6 compete, comunque, la retribuzione di *posizione minima contrattuale* come previsto, per singola posizione e per ciascuna tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli artt. 3, 4, 5 e 6 del CCNL del 06/05/2010 e ss.mm.ii.



- 10.4 Oltre alla retribuzione di cui al precedente comma 10.3 compete l'eventuale differenza tra detta retribuzione e il valore dell'incarico assegnato come determinato in sede di graduazione delle funzioni. Detta differenza costituisce la "retribuzione di posizione variabile aziendale".
- 10.5 La retribuzione di posizione complessiva è pertanto costituita da una **componente di valore minimo** (di cui al precedente comma 10.3) e da una **componente variabile** (retribuzione di posizione variabile Aziendale).
- 10.6 Resta fermo il principio per cui, fatte salve le ipotesi di cui all'art. 1, la graduazione di ogni incarico permane invariata sino alla scadenza dello stesso. In ragione di quanto esposto nei precedenti commi, i contratti individuali relativi agli incarichi conterranno il punteggio ottenuto in sede di graduazione e il rinvio al sistema di graduazione per la determinazione della retribuzione di posizione corrispondente.
- 10.7 In ragione di quanto esposto al precedente comma, i contratti individuali relativi agli incarichi conterranno, analogamente a quanto accade per il riferimento al trattamento tabellare, il punteggio ottenuto in sede di graduazione e il rinvio al sistema di graduazione per la determinazione della retribuzione di posizione variabile aziendale.
- 10.8 In relazione a quanto disposto dal comma 10.6 son fatte salve le disposizioni contrattuali di parte economica di miglior favore.
- 10.9 Le somme utilizzabili per la corresponsione della parte variabile della retribuzione di posizione sono quelle che residuano nel relativo fondo previo finanziamento delle voci di cui all'art. 11, comma 11.1, lettere da a) ad e).
- 10.10 Per i Dirigenti cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento (od analoga responsabilità di macrostruttura) è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione di parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. 40, comma 9, del CCNL 08/06/2000, come integrato dall'art. 4, c.4 del CCNL del 06/05/2010; l'onere di tale maggiorazione grava direttamente sull'Ente Aziendale.



**Art. 11 – Destinazione delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL 17/10/2008**

11.1 Il fondo di cui all'art. 25 del CCNL 17/10/2008, come integrato dall'art. 8 del CCNL 06/05/2010, è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- a) delle retribuzioni di posizione minime unificate di cui agli artt. 3, 4, 5 e 6 del CCNL 06/05/2010 e ss.mm.ii;
- b) delle retribuzioni di posizione variabili aziendali;
- c) dello specifico trattamento economico;
- d) dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa;
- e) dell'indennità di cui all'art. 18 del CCNL 08/06/2000.

11.2 Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Azienda, **all'inizio di ogni anno**, a seguito della formale determinazione del fondo provvede a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:

- a) lo specifico trattamento economico;
- b) l'indennità per incarico di struttura complessa;
- c) l'indennità di cui all'art. 18 del del CCNL 08/06/2000;
- d) la retribuzione di posizione minima unificata e variabile aziendale tenendo anche conto di:
  - e.1 incarichi già assegnati e non ancora giunti a scadenza
  - e.2 eventuali incarichi da assegnare in corso di anno, anche a seguito di nuove assunzioni e/o mobilità di personale, individuati ai sensi dell'art. 10, comma 10.2;
  - e.3 attribuzione della retribuzione di posizione minima per i dirigenti che superano positivamente la valutazione al termine del primo quinquennio di servizio;
  - e.4 attribuzione della posizione ai dirigenti che optano da rapporto di lavoro non esclusivo ad esclusivo.



11.3 A chiusura di ciascun anno, le eventuali somme non utilizzate sono trasferite ed assegnate al fondo per la retribuzione di risultato dell'esercizio di riferimento.

#### **ART. 12 – Affidamento degli incarichi**

12.1 L'Amministrazione, sulla base di quanto disposto dall'art. 2, comma 1, e dall'art. 5, del decreto legislativo 30.3.2001, n.165 e successive modifiche ed integrazioni, in funzione delle scelte della direzione aziendale, nel rispetto della trasparenza e dell'interesse alla massima efficienza, economicità ed efficacia dei servizi e delle prestazioni, procede all'affidamento degli incarichi dirigenziali secondo i principi generali disciplinanti la materia. Fatte salve ulteriori disposizioni di legge, i principi a cui si fa riferimento sono quelli contenuti nel D.lgs. n. 502/1992 (per quanto attiene alla dirigenza sanitaria), nel D.P.R. n. 484/1997, nell'art. 10, comma 2, della L.R. n. 10/2006, nei CC.CC.NN.LL. dell'Area della Dirigenza amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale. Le procedure per il conferimento degli incarichi sono comunque svolte nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 19, c. 1 e 1-bis, 1-ter e 5-ter del Decreto Legislativo 30.3.2001, n.165 e ss.mm.ii.. Ai sensi del comma 12-bis del medesimo articolo 19 dette disposizioni non sono derogabili dalla contrattazione collettiva.

12.2 Tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 28, c.7, del CCNL Area Dirigenza amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale, sottoscritto in data 08/06/2000, ed in attuazione di quanto stabilito dall'art.19, comma 1-bis, del D.lgs. 30.3.2001, n.165 e ss.mm.ii., l'Azienda ai fini dell'affidamento degli incarichi acquisisce e valuta le candidature correlandole alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità dell'incarico da conferire. Ai fini dell'acquisizione delle candidature, l'Azienda rende note preventivamente le posizioni disponibili attraverso opportune forme di pubblicità, tra cui l'inserimento anche sul proprio sito *web* e/o rete interna.

L'Azienda nell'affidamento degli incarichi tiene conto in particolare





- a) dell'area, profilo e disciplina di appartenenza o della professionalità richiesta;
- b) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina o professione di competenza, che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o enti del SSN e del SSR, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- c) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati dagli organismi deputati;
- e) delle valutazioni effettuate dal Collegio tecnico.

12.3 Ai fini del comma precedente, l'Azienda provvede ad emanare apposti avvisi interni propedeutici al conferimento degli incarichi previsti all'interno dell'organigramma Aziendale o nei regolamenti attuativi e graduati in base al presente regolamento, nel quale deve essere specificato:

- a) Il numero, la tipologia e l'allocazione organizzativa degli incarichi da conferire;
- b) l'area, l'eventuale profilo e disciplina o professionalità, nonché gli eventuali ulteriori requisiti, richiesti per l'affidamento dell'incarico;
- c) gli obiettivi connessi all'incarico;
- d) la durata di ciascun incarico da conferire;
- e) i termini e le modalità di presentazione delle candidature, attraverso apposita istanza redatta in carta libera;
- f) il valore del peso di ciascun incarico che determina conseguentemente la retribuzione di posizione;
- g) i titoli che si ritiene opportuno acquisire ai fini della procedura e le modalità formali per l'acquisizione degli stessi ;



h) l'invito ad allegare un curriculum professionale, in formato europeo e predisposto su apposita modulistica aziendale, e tutta la ulteriore documentazione che si ritenga opportuna;

i) le condizioni e le modalità per lo svolgimento di un eventuale colloquio.

12.4 Le procedure di valutazione finalizzate a esprimere un giudizio di idoneità o inidoneità dei dirigenti interessati alle procedure di attribuzione degli incarichi terranno conto dei curricula e della documentazione prodotta. Sono fatti salvi gli ulteriori profili evidenziati nell'avviso e specificamente attinenti gli incarichi da conferire quali:

- l'area, profilo e disciplina di appartenenza;
- le attitudini personali, le capacità e competenze professionali, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina, che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi, di natura gestionale e/o professionale, svolti anche in altre Aziende o Enti del SSN o del SSR, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- la natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- l'esito delle valutazioni conseguite dal dirigente;
- l'esito del colloquio eventualmente previsto nell'avviso.

L'ordine dei criteri di cui al presente comma non determina rapporti di gerarchia o elementi di prevalenza o preferenza tra gli stessi.

12.5 Sulla base delle valutazioni di cui ai commi precedenti, il responsabile della Struttura o il capo Dipartimento presso cui è previsto l'incarico, effettua, nel rispetto dei principi di cui al presente articolo, una selezione dei candidati provvedendo, con idonea motivazione, a individuare una rosa di idonei.

12.6 Per ciascun incarico il Direttore generale dell'Azienda individuerà il dirigente cui conferirlo; l'atto di incarico deve motivare la scelta effettuata in forma scritta.



L'affidamento e la decorrenza dell'incarico avverranno attraverso la stipula del relativo contratto individuale di lavoro di cui all'art. 15 del presente regolamento.

12.7 In ogni caso gli incarichi di struttura semplice, ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, possono essere affidati a dirigenti che, dopo aver superato 5 anni di anzianità di servizio o ricorrenti le condizioni di legge o di CCNL, abbiano riportato una valutazione positiva ai sensi del comma 12.2 lett. e). Gli incarichi di struttura complessa sono affidati dal Direttore Generale con le modalità previste dal D.P.R n.484/1997 e ss.mm.ii. e dalle norme in materia vigenti.

12.8 Fatte salve differenti disposizioni di legge sopravvenute, in applicazione dell'art. 21, comma 2, della L.R. n. 10/2006 l'esclusività del rapporto di lavoro costituisce criterio preferenziale per il conferimento ai dirigenti del ruolo sanitario di incarichi di direzione di struttura semplice e complessa, nonché di quelli previsti dall'articolo 5 del decreto legislativo n 517 del 1999.

**ART. 13 – Incarichi di natura professionale per i neo assunti**

13.1 Ai dirigenti, dopo il superamento del periodo di prova e fino al compimento dei cinque anni di servizio, sono affidabili solo incarichi di natura professionale previsti dall'art. 27 c.1, lett. d) del C.C.N.L. 08/06/2000 di cui all'art. 6 del presente regolamento, con ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura di appartenenza, dove il dirigente svolge essenzialmente funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

**ART. 14 - Modifica e revoca degli incarichi**

14.1 Nel rispetto della professionalità, del profilo, delle attitudini personali e tenendo conto dei titoli posseduti e delle equipollenze dei medesimi, sono ammesse le modificazioni



dell'assetto organizzativo aziendale, o alla scadenza dell'incarico, ad un dirigente può essere conferito, pur in presenza di valutazioni positive, un incarico di natura, tipologia, contenuti e peso diverso come previsto dalla vigente normativa di legge e contrattuale.

14.2 Gli incarichi dirigenziali cessano di diritto alla scadenza per gli stessi prevista, fatto salvo quanto stabilito dal successivo comma 14.4. gli incarichi dirigenziali possono essere revocati prima della loro scadenza esclusivamente in modo espresso nei casi di cui all'art. 21, c.1, secondo periodo del Decreto Legislativo 30.3.2001 n.165 e ss.mm.ii..

14.3 Alla scadenza dell'incarico, nonché negli altri casi previsti dalle norme vigenti, ogni dirigente è sottoposto alle valutazioni del Collegio tecnico (o comunque secondo la disciplina nel tempo vigente) che, in ogni caso, sono essere espletate entro il 31 dicembre dell'anno di scadenza dello stesso.

14.4 In ragione delle esigenze di continuità delle attività amministrative ed assistenziali, e fatta salva ogni diversa previsione da parte dell'azienda, gli incarichi dirigenziali continuano a produrre effetti dopo la loro scadenza sino al loro rinnovo o all'attribuzione di un nuovo incarico, da effettuarsi in ogni caso previa valutazione ai sensi del precedente comma 14.3 e dell'art. 17.

#### **ART. 15 – Contratto individuale**

15.1 Il conferimento degli incarichi comporta la stipula del contratto individuale, che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico con le indicazioni di cui all'art.13 del CCNL 08/06/2000 e successive modifiche e integrazioni.

15.2 Il contratto individuale dei dirigenti neo assunti, decorso il periodo di prova, sarà integrato con le specificazioni concernenti l'incarico professionale che l'Azienda intende affidare; tale incarico deve essere ricompreso tra quelli di cui all'art. 6 del presente regolamento.



15.3 La mancata sottoscrizione del contratto individuale da parte di qualsiasi dirigente comporterà il non affidamento dell'incarico. In tal caso, è facoltà dell'Amministrazione, tenuto conto delle esigenze di buon andamento aziendale, esperire il tentativo di affidare un diverso incarico disponibile. Nel caso l'Azienda non intenda procedere all'individuazione di altro incarico si applica l'art. 24, comma 7, del CCNL 03/11/2005.

**ART. 16 – Durata incarichi**

16.1 Gli incarichi dirigenziali, fatto salvo il limite invalicabile dell'età per il collocamento a riposo dell'interessato, nonché specifiche disposizioni di legge, hanno una durata minima di 3 anni e una massima di 5. In caso di rinnovo è fatta salva l'applicazione dell'art. 29, comma 3 del CCNL 08/06/2000.

16.2 Ai sensi dell'art. 15-ter, comma 2, del D.lgs. 502/1999 gli incarichi di struttura complessa hanno una durata minima di 5 e massima di 7 anni, mentre ai sensi dell'art. 9, comma 4 lett. f) della L.R. n. 10/2006, i direttori di Dipartimento sono nominati per la durata di tre anni rinnovabili una sola volta.

**Art. 17 – Conferma e revoca degli incarichi dirigenziali**

17.1 Per tutti gli incarichi fin qui considerati è prevista una procedura di verifica e valutazione che consente la conferma, il mancato rinnovo o la revoca dell'incarico medesimo, come previsto dall'art. 14, comma 14.3, e dalle norme vigenti.

17.2 Le cadenze di valutazione dell'operato, nonché le modalità ed effetti del sistema di valutazione permanente recepiscono i principi contrattuali e di legge e sono fissate nell'apposito regolamento adottato dall'Azienda nel rispetto delle relazioni sindacali previste dai CC.CC.NN.LL. conformemente alle norme imperative di legge vigenti.



**Art. 18 - Norme finali e transitorie**

- 18.1 Gli incarichi dirigenziali, conferiti successivamente alla entrata in vigore del presente regolamento al di fuori delle norme e procedure dello stesso o in contrasto con la normativa vigente, sono illegittimi e improduttivi di qualunque effetto. Lo svolgimento di fatto di compiti e attività attinenti incarichi non formalmente conferiti o conferiti con atti non conformi al presente regolamento è da considerarsi effettuato contro la volontà dell'Azienda datrice di lavoro ed è quindi improduttivo di qualunque effetto pregiudizievole per la stessa. E' comunque fatta salva la responsabilità dei soggetti che abbiano illegittimamente attribuito gli incarichi o che comunque abbiano, anche tacitamente, consentito lo svolgimento di attività di fatto a questi riconducibili da parte di soggetti non legittimamente incaricati.
- 18.2 Nelle more dell'adozione da parte dell'Azienda di una nuova regolamentazione in materia di procedure per la valutazione dei dirigenti e conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali restano in vigore le disposizioni Aziendali previgenti in quanto non in contrasto con il presente regolamento e con le norme imperative di legge sopravvenute. Sono in ogni caso abrogati gli articoli da 1 a 8 e 14 del regolamento approvato con la deliberazione del Direttore Generale n. 2373 del 27 giugno 2002.
- 18.3 Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di cui al vigente CCNL dell'Area della Dirigenza amministrativa, sanitaria, tecnica e professionale e alla legislazione vigente.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE

N. 1312 DEL 11 OTT. 2011

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO (Dott. Vincenzo Serra) IL DIRETTORE SANITARIO (Dott. Ugo Torelli)

IL DIRETTORE GENERALE (Dott. Emilio Simeone)

Il presente allegato è composto di n° 30 fogli.

Il Resp. del Servizio Sviluppo Organizzativo  
Dr.ssa Savina Ortu

