

# REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE E ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA SANITARIA

## Sommario

|  |   |
|--|---|
| Art. 1 Riferimenti normativi e finalità .....  | 2 |
| Art. 2 Ambito di applicazione .....  | 2 |
| Art. 3 Tipologie di incarico .....   | 2 |
| Art. 4 Graduatorie degli incarichi .....   | 3 |
| Art. 5 Determinazione e misura della retribuzione di posizione .....                                 | 5 |
| Art. 6 Requisiti di accesso agli incarichi .....   | 5 |
| Art. 7 Affidamento degli incarichi di direzione di struttura complessa .....                         | 6 |
| Art. 8 Modalità di attribuzione degli incarichi diversi dalla direzione di struttura complessa ..... | 6 |
| Art. 9 Pubblicità degli incarichi dirigenziali e procedure di selezione .....                        | 6 |
| Art. 10 Attribuzione degli incarichi in prima applicazione del regolamento .....                     | 7 |
| Art. 11 Rotazione negli incarichi .....  | 8 |
| Art. 12 Valutazione .....  | 8 |
| Art. 13 Revoca degli incarichi dirigenziali .....  | 8 |
| Art. 14 Disposizioni transitorie e finali .....  | 9 |

## **Art. 1**

### **Riferimenti normativi e finalità**

1. Il presente regolamento disciplina le modalità di graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti sanitari in coerenza con l'assetto organizzativo delineato dall'Atto aziendale dell'Azienda sanitaria universitaria Friuli Centrale adottato con decreto del direttore generale n. 581 del 25 maggio 2022, in applicazione del titolo III, capo II e dell'art. 90 del CCNL relativo al personale dell'Area Sanità sottoscritto il 19 dicembre 2019.
2. Il medesimo regolamento costituisce attuazione delle prescrizioni contenute nei piani nazionale e aziendale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.
3. La definizione degli incarichi dirigenziali, a partire dall'organizzazione rappresentata nell'Atto aziendale, è orientata a un'efficace ed efficiente organizzazione dei servizi alla cui erogazione l'Azienda è deputata nonché alla valorizzazione e allo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle competenze e delle potenzialità di ciascuno.

## **Art. 2**

### **Ambito di applicazione**

1. Il regolamento si applica ai dirigenti sanitari con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, anche in posizione di comando, che abbiano superato il periodo di prova.
2. Le medesime disposizioni si applicano al personale messo a disposizione dell'Università ai fini assistenziali secondo quanto previsto dal d.lgs. 21 dicembre 1999, n. 517, tenuto conto delle specifiche disposizioni contenute nel DPCM 24 maggio 2001 e dei protocolli d'intesa stipulati in materia.

## **Art. 3**

### **Tipologie di incarico**

1. Secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, presso l'Azienda sono conferibili le seguenti tipologie di incarico dirigenziale:
  - a) incarichi gestionali
    - direzione di struttura operativa complessa;
    - direzione di struttura operativa semplice a valenza dipartimentale o distrettuale quale articolazione interna del dipartimento o del distretto;
    - direzione di struttura operativa semplice quale articolazione interna di struttura complessa;
  - b) incarichi professionali
    - incarico professionale di altissima professionalità, a valenza dipartimentale o quale articolazione interna di struttura complessa;
    - incarico professionale di alta specializzazione;
    - incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;
    - incarico professionale di base.
2. Gli incarichi elencati hanno natura gestionale o professionale in relazione al contenuto prevalente delle prestazioni richieste e alla relativa responsabilità. L'incarico gestionale, di struttura complessa o di struttura semplice, include, con carattere di prevalenza rispetto agli incarichi di natura professionale, ancorché con diversa graduazione, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali ed eventualmente finanziarie. L'incarico professionale prevede in modo prevalente, rispetto alle altre aree di competenza attribuite, profili di responsabilità tecnico-specialistica.
3. L'Azienda individua gli incarichi secondo l'assetto previsto dall'Atto aziendale e dagli atti organizzativi attuativi, nel rispetto degli atti di programmazione regionale e nei limiti delle

risorse disponibili nel fondo per la retribuzione degli incarichi, sulla base delle proposte formulate dai direttori di dipartimento.

- A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova è conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità è conferito un incarico di tipo professionale o gestionale, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo, a seguito di verifica e valutazione positiva da parte del collegio tecnico.

#### **Art. 4** **Graduazione degli incarichi**

- Gli incarichi dirigenziali conferibili in Azienda secondo le tipologie sopra descritte sono graduati secondo i principi e parametri indicati dall'art. 91, comma 9, del CCNL 19 dicembre 2019, come specificati dal presente regolamento, cui corrisponde una valorizzazione economica entro fasce secondo il peso risultante dall'applicazione dei seguenti criteri.
- Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono graduati sulla base di aree di responsabilità ritenute caratterizzanti, cui corrisponde l'attribuzione di un punteggio come descritto nella seguente tabella.

| <b>Direzione di struttura operativa complessa</b>  |  |                  |
|--|--|------------------|
| <b>Aree di responsabilità</b>  | <b>Riferimento art. 91, c. 9, CCNL</b> | <b>Punteggio</b> |
| Valenza strategica della struttura in relazione al quadro normativo, alla pianificazione regionale, agli obiettivi aziendali, all'organizzazione su più sedi, all'impatto economico e di ruolo   | lett. f), k), n)                       | fino a 25        |
| Complessità della struttura in relazione all'articolazione interna, alla variabilità di contesto specialistico, alla gestione di processi a elevata complessità e integrazione interna ed esterna, alla ricaduta delle funzioni di indirizzo e verifica sui processi aziendali | lett. b), g), h)                       | fino a 25        |
| Consistenza economica delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche gestite, in relazione al grado di autonomia decisionale e alla consistenza rispetto al budget complessivo aziendale (valore medio complessivo)   | lett. d), e), i)                       | fino a 25        |
| Volume delle prestazioni (valore medio complessivo) erogate dalla struttura in relazione alla particolare attività svolta (fatturato, ricoveri, operazioni di controllo e verifica), bacino di utenza servito, punti di accesso  | lett. k, m)                            | fino a 25        |

- Gli incarichi di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale sono graduati sulla base di aree di responsabilità ritenute caratterizzanti, cui corrisponde l'attribuzione di un punteggio come descritto nella seguente tabella.

| <b>Direzione di struttura operativa semplice a valenza dipartimentale o distrettuale</b>   |  |                  |
|--|--|------------------|
| <b>Aree di responsabilità</b>  | <b>Riferimento art. 91, c. 9, CCNL</b> | <b>Punteggio</b> |
| Valenza strategica della struttura in relazione al quadro normativo, alla pianificazione regionale, agli obiettivi aziendali, all'organizzazione su più sedi, all'impatto economico e di ruolo   | lett. f), k), n)                       | fino a 25        |
| Complessità della struttura in relazione all'articolazione interna, alla variabilità di contesto specialistico, alla gestione di processi a elevata complessità e integrazione interna ed esterna, alla ricaduta delle funzioni di indirizzo e verifica sui processi aziendali | lett. b), g), h)                       | fino a 25        |
| Consistenza economica delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche gestite, in relazione al grado di autonomia decisionale e alla consistenza rispetto al budget complessivo aziendale (valore medio complessivo)   | lett. d), e), i)                       | fino a 25        |
| Volume delle prestazioni (valore medio complessivo) erogate dalla struttura in relazione alla particolare attività svolta (fatturato, ricoveri, operazioni di controllo e verifica), bacino di utenza servito, punti di accesso  | lett. k, m)                            | fino a 25        |
| <b>Totale</b>  |  | <b>Punti 100</b> |

- Gli incarichi di direzione di struttura semplice articolazione interna di struttura complessa

sono graduati sulla base di aree di responsabilità ritenute caratterizzanti, cui corrisponde l'attribuzione di un punteggio come descritto nella seguente tabella.

| <b>Direzione di struttura operativa semplice articolazione interna di struttura complessa</b>  |  |                  |
|--|--|------------------|
| <b>Aree di responsabilità</b>  | <b>Riferimento art. 91, c. 9, CCNL</b> | <b>Punteggio</b> |
| Valenza strategica della struttura in relazione al quadro normativo, alla pianificazione regionale, agli obiettivi aziendali, all'organizzazione su più sedi, all'impatto economico e di ruolo   | lett. f), k), n)                       | fino a 25        |
| Complessità della struttura in relazione all'articolazione interna, alla variabilità di contesto specialistico, alla gestione di processi a elevata complessità e integrazione interna ed esterna, alla ricaduta delle funzioni di indirizzo e verifica sui processi aziendali | lett. b), g), h)                       | fino a 25        |
| Consistenza economica delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche gestite, in relazione al grado di autonomia decisionale e alla consistenza rispetto al budget complessivo aziendale (valore medio complessivo)   | lett. d), e), i)                       | fino a 25        |
| Volume delle prestazioni (valore medio complessivo) erogate dalla struttura in relazione alla particolare attività svolta (fatturato, ricoveri, operazioni di controllo e verifica), bacino di utenza servito, punti di accesso  | lett. k, m)                            | fino a 25        |
| <b>Totale</b>  |  | <b>Punti 100</b> |

5. Gli incarichi professionali sono graduati sulla base dei seguenti indicatori, cui corrisponde l'attribuzione di un punteggio e la conseguente definizione del livello dell'incarico espresso dall'ulteriore distinzione come descritto nelle seguenti tabelle.

| <b>Incarico di altissima professionalità</b>  |  |                  |
|---|--|------------------|
| <b>Indicatori</b>   | <b>Riferimento art. 91, c. 9, CCNL</b> | <b>Punteggio</b> |
| Grado di competenza nell'ambito disciplinare, anche in rapporto allo svolgimento di funzioni di indirizzo, coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali                                       | lett. g), h)                           | fino a 35        |
| Livello di autonomia e responsabilità nella gestione di procedure, processi e attività dell'area specialistica di appartenenza e ambiti di interazione rispetto ad altri dirigenti anche di diverse strutture aziendali | lett. c), i)                           | fino a 30        |
| Impiego di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda  | lett. i)                               | fino a 25        |
| Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche e di sviluppo professionale dell'azienda  | lett. j)                               | fino a 10        |
| <b>Totale</b>   |  | <b>Punti 100</b> |

| <b>Incarico professionale di alta specializzazione</b>  |  |                  |
|---|--|------------------|
| <b>Indicatori</b>   | <b>Riferimento art. 91, c. 9, CCNL</b> | <b>Punteggio</b> |
| Grado di competenza nell'ambito disciplinare, anche in rapporto allo svolgimento di funzioni di indirizzo, coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali                                       | lett. g), h)                           | fino a 35        |
| Livello di autonomia e responsabilità nella gestione di procedure, processi e attività dell'area specialistica di appartenenza e ambiti di interazione rispetto ad altri dirigenti anche di diverse strutture aziendali | lett. c), i)                           | fino a 30        |
| Impiego di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda  | lett. i)                               | fino a 25        |
| Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche e di sviluppo professionale dell'azienda  | lett. j)                               | fino a 10        |
| <b>Totale</b>   |  | <b>Punti 100</b> |

| <b>Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo</b>   |                                      |                  |
|---|--------------------------------------|------------------|
| <b>Indicatori</b>   | <b>Riferimento art. 89 c. 9 CCNL</b> | <b>Punteggio</b> |
| Grado di competenza nell'ambito disciplinare, anche in rapporto allo svolgimento di funzioni di indirizzo, coordinamento, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali | lett. g), h)                         | fino a 35        |

|   |              |                  |
|---|--------------|------------------|
| Livello di autonomia e responsabilità nella gestione di procedure, processi e attività dell'area specialistica di appartenenza e ambiti di interazione rispetto ad altri dirigenti anche di diverse strutture aziendali | lett. c), i) | fino a 30        |
| Impiego di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda  | lett. i)     | fino a 25        |
| Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche e di sviluppo professionale dell'azienda  | lett. j)     | fino a 10        |
| <b>Totale</b>   |              | <b>Punti 100</b> |

## **Art. 5**

### **Determinazione e misura della retribuzione di posizione**

1. La valorizzazione economica degli incarichi è compresa entro le misure previste dall'art. 91 del CCNL dell'area Sanità sottoscritto il 19 dicembre 2019 ovvero dalle disposizioni nel tempo vigenti e in ogni caso tiene conto della consistenza economica del relativo fondo contrattuale.

| <b>Tipologia di incarico</b>  | <b>Abbrev.</b> | <b>Fascia economica</b> | <b>Punteggio</b> | <b>Valore della posizione (parte fissa + parte variabile, compresa 13<sup>a</sup> mensilità)</b> |
|---|----------------|-------------------------|------------------|--|
| Struttura operativa complessa                                       | SOC            | Fascia A                | da 76 a 100      | € 25.000,00  |
|   |                | Fascia B                | fino a 75        | € 20.000,00  |
| Struttura operativa semplice dipartimentale                         | SOSD           | Fascia A                | da 76 a 100      | € 18.000,00  |
|   |                | Fascia B                | da 51 a 75       | € 15.000,00  |
|   |                | Fascia C                | fino a 50        | € 12.500,00  |
| Struttura operativa semplice di struttura complessa                 | SOS            | Fascia A                | da 76 a 100      | € 14.000,00  |
|   |                | Fascia B                | fino a 75        | € 11.000,00  |
| Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale      | IAPD           | Fascia A                | da 76 a 100      | € 16.000,00  |
|   |                | Fascia B                | fino a 75        | € 12.500,00  |
| Incarico di altissima professionalità a valenza interna a struttura | IAPS           | -                       | -                | € 11.000,00  |
| Incarico professionale di alta specializzazione                     | IPAS           | Fascia A                | da 76 a 100      | € 13.000,00  |
|   |                | Fascia B                | da 51 a 75       | € 10.000,00  |
|   |                | Fascia C                | da 26 a 50       | € 8.000,00   |
|   |                | Fascia D                | fino a 25        | € 6.500,00   |
| Incarico professionale  | IP             | Fascia unica            | -                | € 6.000,00   |
| Incarico di base  | IB             | Fascia unica            | -                | € 2.500,00   |

2. In caso di attribuzione della responsabilità di dipartimento funzionale, la valorizzazione della struttura complessa è incrementata, per il periodo di assegnazione dell'ulteriore incarico, in misura pari a € 18.000,00.
3. Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta il 55% della sola retribuzione di posizione, parte fissa.

## **Art. 6**

### **Requisiti di accesso agli incarichi**

1. Ai fini dell'attribuzione di uno degli incarichi di cui all'art. 3 del presente regolamento, non riconducibili ai profili disciplinati dal DPR 10 dicembre 1997, n. 484, il dirigente deve possedere i seguenti requisiti:
- a) per l'incarico di direzione di struttura complessa:
1. rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato ovvero posizione di comando da altro ente o azienda;
  2. esperienza professionale in qualità di dirigente per una durata non inferiore a cinque anni maturati anche presso altre aziende o enti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato ovvero posizione di comando, anche con soluzione di continuità;
- b) per gli incarichi di direzione di struttura semplice anche dipartimentale o per gli incarichi professionali, a esclusione dell'incarico professionale di base:

1. rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato ovvero posizione di comando da altro ente o azienda;
  2. esperienza professionale in qualità di dirigente per una durata non inferiore a cinque anni maturati anche presso altre aziende o enti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato ovvero posizione di comando, anche con soluzione di continuità;
- c) per l'incarico professionale di base:
1. avvenuto superamento del periodo di prova;
  2. in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, avvenuto superamento del periodo di prova e successivo servizio di almeno sei mesi.
2. In tutti i casi, fatto salvo l'incarico di base, ai fini dell'affidamento dell'incarico è richiesto il superamento della verifica del collegio tecnico.

### **Art. 7**

#### **Affidamento degli incarichi di direzione di struttura complessa**

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti secondo le modalità previste dalle disposizioni normative e contrattuali nel tempo vigenti e dal presente regolamento, nel limite del numero definito dall'Atto aziendale, tenuto conto di quanto previsto dalle disposizioni regionali e dal Protocollo d'intesa Regione-Università relativamente all'individuazione delle strutture assistenziali a direzione universitaria.
2. Gli incarichi medesimi hanno durata di cinque anni, fatti salvi i casi di revoca anticipata ovvero il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo.

### **Art. 8**

#### **Modalità di attribuzione degli incarichi diversi dalla direzione di struttura complessa**

1. Gli incarichi dirigenziali sono attribuiti secondo le modalità previste dalle disposizioni contrattuali nel tempo vigenti e dal presente regolamento, previa ricezione della dichiarazione di insussistenza di cause di inconfiribilità e incompatibilità rispetto all'incarico in assegnazione.
2. La conferma dell'incarico o il conferimento di un nuovo incarico avvengono con provvedimento motivato del direttore generale nel rispetto dei principi di cui al presente regolamento, nei casi previsti anche con evidenza della verifica di possibilità di rotazione anche in relazione alla disponibilità di posizioni di contenuto professionale e gestionale coerenti con il profilo professionale del dirigente.
3. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico attribuito costituisce condizione indispensabile per la conferma di un incarico o il conferimento di un nuovo incarico di maggior rilievo professionale o gestionale.
4. L'attribuzione dell'incarico avviene con apposito disciplinare contenente l'indicazione di specifici obiettivi di mandato che saranno oggetto di valutazione intermedia con cadenza annuale e di valutazione complessiva finale, nel quadro delle verifiche di cui al successivo art. 12. La mancata sottoscrizione del disciplinare entro il termine assegnato comporta la rinuncia all'incarico.
5. L'incarico è conferito a tempo determinato e ha una durata di cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

### **Art. 9**

#### **Pubblicità degli incarichi dirigenziali e procedure di selezione**

1. Ai fini dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali oggetto del presente regolamento, sono pubblicati sul sito istituzionale, per non meno di dieci giorni, appositi avvisi di selezione.

2. Gli interessati in possesso dei requisiti presentano dichiarazione di disponibilità al conferimento di uno degli incarichi previsti nella struttura di appartenenza, ovvero agli incarichi di responsabilità di struttura semplice dipartimentale nell'ambito del dipartimento di appartenenza, entro la scadenza del relativo avviso, secondo le indicazioni nello stesso contenute.
3. L'incarico è conferito dal direttore generale con proprio provvedimento motivato, su proposta:
  - del direttore di dipartimento o di distretto sentiti i direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento o distretto per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale;
  - del direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;
  - del direttore della struttura di appartenenza sentito il direttore di dipartimento o di distretto per gli incarichi professionali;
  - del direttore della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali di base attribuibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.
4. Laddove il dirigente non sia inserito in un dipartimento o in una struttura esistente, la proposta è formulata dal direttore sanitario.
5. La proposta deve contenere, coerentemente con le funzioni e gli obiettivi della struttura di appartenenza e con gli atti organizzativi aziendali, la definizione del profilo e delle attività da assicurare.
6. Il verbale che documenta la procedura valutativa e da cui risultano i profili dei candidati è integrato con indicazione della proposta di attribuzione dell'incarico.
7. Il conferimento dell'incarico tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati e alla complessità della struttura interessata, dei criteri di seguito indicati:
  - a) valutazioni del collegio tecnico;
  - b) attitudini personali e capacità professionali, in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza e all'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
  - c) risultati conseguiti in precedenza e relativa valutazione;
  - d) rotazione, ove applicabile.I requisiti di cui alla lett. c) sono accertati, in via prioritaria, attraverso le risultanze del sistema di valutazione.
8. Per i dirigenti con incarico gestionale, ai fini della conferma nella stessa o di attribuzione di altri incarichi, sono inoltre presi in considerazione:
  - e) capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza e alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione.
9. Con cadenza annuale l'azienda attiva le procedure di selezione ai fini dell'attribuzione degli incarichi disponibili in relazione alla capienza del relativo fondo contrattuale, previa verifica della compatibilità e dello sviluppo organizzativo.

## **Art. 10**

### **Attribuzione degli incarichi in prima applicazione del regolamento**

1. Nella fase di prima applicazione del presente regolamento, sono confermati nel contenuto sostanziale e nella valorizzazione economica gli incarichi che non necessitano di variazione, previa valutazione positiva del collegio tecnico. In tal caso le valorizzazioni economiche in

applicazione sono mantenute anche qualora superiori ai corrispondenti valori previsti dal presente regolamento (clausola di garanzia).

2. Sono oggetto di nuova procedura di selezione gli incarichi che sono modificati sostanzialmente nel contenuto e nella valorizzazione economica.
3. Sono altresì oggetto di procedura di selezione gli incarichi di nuova istituzione.
4. Alle procedure di selezione possono in ogni caso partecipare tutti i dirigenti che vi abbiano interesse.

### **Art. 11**

#### **Rotazione negli incarichi**

1. Nel conferimento degli incarichi ispettivi, di verifica e di controllo, l'Azienda garantisce la rotazione del personale ai fini dell'accrescimento delle professionalità e competenze di ciascun dirigente nonché della prevenzione dei fenomeni corruttivi. La rotazione è possibile nell'ambito degli incarichi per il cui svolgimento sia richiesto il possesso di equivalenti professionalità, titoli di studio e/o abilitazioni, tenuto conto dei criteri di cui al precedente articolo, e contempera le esigenze di tutela oggettiva dell'amministrazione con i diritti individuali e sindacali dei dirigenti soggetti alla misura. Essa non opera laddove si possa verificare sottrazione di competenze professionali specialistiche da strutture cui sono affidate attività a elevato contenuto tecnico.
2. La rotazione avviene di norma al termine dell'incarico dirigenziale, a prescindere dall'esito della valutazione riportata, ed è attuata con modalità tali da non pregiudicare continuità e coerenza degli indirizzi nonché le necessarie competenze delle strutture.
3. Nel rispetto delle procedure e delle garanzie previste dai contratti collettivi di lavoro e delle altre norme applicabili, l'Azienda valuta misure di rotazione dei dirigenti coinvolti in procedimenti penali o disciplinari collegati a condotte di natura corruttiva o non conformi a canoni di correttezza. I conseguenti provvedimenti di trasferimento sono adeguatamente motivati.

### **Art. 12**

#### **Valutazione**

1. La valutazione dei dirigenti, diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa, è intesa come strumento finalizzato alla valorizzazione e motivazione dei professionisti, in coerenza con il processo di responsabilizzazione nei confronti degli obiettivi dell'Azienda e nel quadro delle previsioni del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.
2. I risultati finali della valutazione effettuata dagli organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale e costituiscono parte integrante degli elementi di valutazione, da parte del direttore generale, per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico.
3. Il processo di valutazione presso l'Azienda è disciplinato da apposito regolamento.

### **Art. 13**

#### **Mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali**

1. Qualora, per esigenze organizzative, si renda necessario attribuire al dirigente un incarico diverso da quello precedentemente svolto, dato corso alle previste relazioni sindacali, si applicano le disposizioni legislative vigenti in materia di trattamento economico e valore e rilievo dell'incarico, ferma restando l'applicazione della clausola di garanzia.
2. Gli incarichi di cui al presente regolamento possono essere revocati, con atto scritto e motivato, in caso di inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale o dalla direzione del dipartimento, mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati, responsabilità

grave e reiterata e in tutti gli altri casi previsti dalle disposizioni normative e contrattuali nel tempo vigenti.

3. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

#### **Art. 14**

#### **Disposizioni transitorie e finali**

1. Il presente regolamento entra in vigore il giorno successivo alla data di approvazione del decreto del direttore generale, sostituisce le regolamentazioni e i contratti integrativi aziendali previgenti in materia di incarichi dirigenziali della dirigenza sanitaria e resta in vigore fino a espressa modifica ovvero al sopravvenire di disposizioni normative o contrattuali incompatibili.
2. La strutturazione degli incarichi conseguente alla prima applicazione dell'Atto aziendale potrà essere oggetto di modifica a seguito di processi di riorganizzazione nonché dell'aggiornamento del piano triennale di fabbisogno del personale, rispetto ai quali saranno svolte le relazioni sindacali contrattualmente previste.
3. A regime, in caso di modifiche organizzative aventi conseguenze sui profili degli incarichi, si procede alla revisione dell'incarico previa verifica della pesatura e della conseguente valorizzazione. Qualora la nuova pesatura determini modifica della fascia economica di valorizzazione, si procede a nuova selezione.
4. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente regolamento, si rinvia alle disposizioni normative e contrattuali vigenti in materia.

# Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: FRANCESCO MAGRIS

CODICE FISCALE: MGRFNC69D27G888F

DATA FIRMA: 09/02/2023 14:44:02

IMPRONTA: 9882DC465B84A326D0F45C5B8B24A3CD05DBA6312A4D76D3A29CBACF23E01136  
05DBA6312A4D76D3A29CBACF23E0113684A7D8282CF095DC9AA072C810990381  
84A7D8282CF095DC9AA072C8109903811256E695EA95D55AA85ED359FD1B5AB6  
1256E695EA95D55AA85ED359FD1B5AB642F9B21ECF4E2D52A90C3F1A63CCE0C5

NOME: DAVID TURELLO

CODICE FISCALE: TRLDVD77S13G284T

DATA FIRMA: 09/02/2023 14:58:23

IMPRONTA: 7CEFE4112768D556838157B943C77003C46D83236974B22B40B99496158B1BFA  
C46D83236974B22B40B99496158B1BFA98D52B2E2743E008B1CE7C97C840CE82  
98D52B2E2743E008B1CE7C97C840CE82D9F38E0C73DC27469EAF8F87EE6F13A  
D9F38E0C73DC27469EAF8F87EE6F13A0D04EDAC68F4D682612AA74A2066DA7B

NOME: MASSIMO DI GIUSTO

CODICE FISCALE: DGSMSM70R19L483N

DATA FIRMA: 09/02/2023 15:16:33

IMPRONTA: 1485001921E5F113F4F54D16B1B4BD9F12C29AF451E463C5D68E1AC10A88F026  
12C29AF451E463C5D68E1AC10A88F0262E0A0AB2853EFF38F4FC66B5CE88A90F  
2E0A0AB2853EFF38F4FC66B5CE88A90F6D76762235B3617B9F632BCB73BDEBCB  
6D76762235B3617B9F632BCB73BDEBCB96DD861BD4799E0E80787655A4DDEEE3

NOME: DENIS CAPORALE

CODICE FISCALE: CPRDNS75M11C758X

DATA FIRMA: 09/02/2023 15:39:02

IMPRONTA: 02A8D26BFD3CA6648C0E02CA39D753A22D1A38318161105DFD7E4336739026E  
22D1A38318161105DFD7E4336739026E60CAA8A0615B6CC3B18B439832219917  
60CAA8A0615B6CC3B18B4398322199178EF53D9F385925E98F6357AE0E71FE2B  
8EF53D9F385925E98F6357AE0E71FE2B426E3E99A0911D01CB9B2AC311F21DA8