

REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO E REVOCA DI INCARICHI DIRIGENZIALI AREA PTA

Sommario

PREMESSA.....	6
ART 1.....	7
TIPOLOGIE DI INCARICHI.....	7
Art. 2.....	7
PRINCIPI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI.....	7
ART. 3.....	8
- INCARICO DI DIREZIONE DI DIPARTIMENTO.....	8
ART. 4.....	9
- INCARICO DI DIRETTORE DI STRUTTURA COMPLESSA.....	9
ART. 5.....	10
INCARICO DI DIRETTORE DI STRUTTURA SEMPLICE A VALENZA DIPARTIMENTALE.....	10
ART. 6.....	11
INCARICO DI DIRETTORE DI STRUTTURA SEMPLICE ARTICOLAZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA.....	11
ART. 7.....	12
- INCARICO DI NATURA PROFESSIONALE ANCHE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE, DI CONSULENZA, DI STUDIO, E RICERCA, ISPETTIVE, DI VERIFICA E DI CONTROLLO.....	12
ART. 8.....	13
- CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO.....	13
ART. 9.....	13
TRATTAMENTO ECONOMICO DELL'INCARICO.....	13
ART.10.....	13
REVOCA DEGLI INCARICHI-MANCATO RINNOVO.....	13
ART. 11.....	14
AFFIDAMENTO DI DIVERSO INCARICO.....	14
A SEGUITO DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE.....	14
ART. 12.....	14
REVOCA ANTICIPATA DELL'INCARICO.....	14
ART.13.....	14
MODALITA' DI AFFIDAMENTO DI INCARICO AI PERDENTI INCARICO.....	14
ART. 14.....	15
INCARICO DI SOSTITUZIONE.....	15
ART.15.....	18
RESPONSABILITÀ DELLA DIRIGENZA.....	18
ART. 16 - NORME FINALI.....	19
Allegato A.....	20
CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER AFFIDAMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI E PER L'AFFIDAMENTO DELLE SOSTITUZIONI EX ART. 73 CCNL 17/12/2020 RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI.....	20

PREMESSA

Il presente regolamento definisce i criteri generali e le procedure per l'affidamento, la conferma o la revoca degli incarichi dirigenziali.

La normativa di riferimento è rappresentata da:

- ✓ D. Lgs 502/92 e ss.mm.ii;
- ✓ D. Lgs n. 165/2001, compatibilmente con le risorse finanziarie a tal fine disponibili e nei limiti degli incarichi e delle strutture stabiliti dal Piano di Organizzazione Aziendale di cui all'art. 3, comma 1-bis del D. Lgs. 229/99;
- ✓ Art. 9 comma 32 del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010;
- ✓ Art. 4 del D.L. 13.09.2012 n. 158 convertito in Legge 8.11.2012 n. 189;
- ✓ Degli incarichi dirigenziali a tempo determinato, compresi quelli ex art. 15 *septies* D. Lgs 502/92, nel rispetto del decreto dirigenziale 18 del 18/02/2013 pubblicato sul B.U.R.C. n. 12 del 25/02/13
- ✓ Art. 71 comma 3 CCNL 2016/2018 Area PTA.

Area P.T.A.

La presente sezione del Regolamento definisce le procedure per il conferimento e la revoca degli incarichi Dirigenziali dei Dirigenti dell'Area della Dirigenza, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, secondo i criteri fissati dal CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020, Triennio 2016-2018, dall'art. 19 comma 1 e 1 bis del D. Lgs 165/2001 e dal D. Lgs. 502/1992 e s.m.i.

ART.1 TIPOLOGIE DI INCARICHI

Ai sensi dell'art. 70 comma 1 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020, le tipologie di incarichi conferibili ai Dirigenti del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo sono i seguenti: incarico di Direttore di Dipartimento conferibile esclusivamente ai Direttori di Strutture Complesse aggregate nel Dipartimento secondo le procedure di cui all'art. 17 *bis* del D. Lgs. 502/1992;

Incarichi di Direzione di Struttura Complessa - art 70 comma 1 lett. a) CCNL 17.12.2020;

Incarichi di Direzione di Struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale – art. 70 comma 1 lett. b) CCNL 17.12.2020;

Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo – art. 70 comma 1 lett. c).

Le diverse tipologie di incarico non sono cumulabili tra loro, fatto salvo il mantenimento della titolarità della Struttura Complessa da parte del Direttore del Dipartimento.

Tutti gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato del Direttore Generale ai Dirigenti in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente.

ART. 2 PRINCIPI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

1. Per il conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, si dovrà tener conto:
 - a) delle valutazioni del Collegio Tecnico ai sensi dell'art. 77 del C.C.N.L. dell'Area PTA 17/12/2020;
 - b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
 - c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza, che all'esperienza già acquisita in

- precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 78 del C.C.N.L. 17/12/2020;
 - e) criterio della rotazione, ove applicabile;
 - f) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - g) eventuale competenza gestionale, ove richiesta dalla tipologia dell'incarico da conferire.
2. In caso di variazione dell'assetto organizzativo, gli incarichi possono essere modificati dall'Azienda anche prima della scadenza, nel rispetto della normativa vigente e dei contratti di lavoro.
 3. I Dirigenti interessati avanzano la propria candidatura alla UOC Gestione Risorse Umane, previa pubblicazione dell'avviso interno, corredata dal proprio curriculum, entro il termine stabilito nell'Avviso e con le modalità nello stesso indicate.

Le domande pervenute sono inviate ai soggetti cui compete formulare la proposta di incarico.

Tali soggetti dovranno trasmettere al Direttore Generale proposta motivata di conferimento dell'incarico a favore del Dirigente individuato. La proposta deve tener conto sia dell'analisi comparata dei curricula, sia del percorso di sviluppo professionale dei dirigenti - misurabile attraverso la verifica delle attività svolte, delle competenze acquisite e delle specificità attitudinali - e dovrà, altresì, contenere gli obiettivi specifici collegati allo svolgimento delle funzioni corrispondenti all'incarico assegnato.

Gli incarichi hanno durata di cinque anni, rinnovabili, fatto salvo che si verifichi la cessazione dal rapporto di lavoro del Dirigente o in seguito ad una modifica dell'assetto organizzativo previsto dall'atto aziendale nel tempo vigente.

L'incarico può essere rinnovato, previa valutazione positiva a fine incarico, ai sensi dell'art. 77 del C.C.N.L. 17/12/2020, senza attivare la procedura di selezione interna salvo caso ipotesi di rotazione.

ART. 3

INCARICO DI DIREZIONE DI DIPARTIMENTO

L'incarico di Direttore di Dipartimento, se previsto, è un incarico che copre una Struttura organizzativa di livello macro – organizzativo ritenuta necessaria per l'attuazione di processi organizzativi integrati, prevista dalla Direzione Strategica nell'Atto Aziendale.

All'interno del Dipartimento possono esserci più Strutture Complesse o Strutture Complesse e Strutture Semplici anche a valenza Dipartimentale.

L'affidamento dell'incarico di Direzione di Dipartimento, in conformità alle disposizioni del D. Lgs. 502/1992 e s.m.i., spetta al Direttore Generale. L'individuazione viene effettuata secondo le modalità previste dall'apposito regolamento approvato con Deliberazione n. 838/2021.

ART. 4

INCARICO DI DIRETTORE DI STRUTTURA COMPLESSA

Gli incarichi di Direttore di Struttura Complessa sono di natura gestionale e si riferiscono ad una Struttura organizzativa prevista nell'Atto Aziendale, e valutata, sulla base delle attività e delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche gestite, nonché delle competenze professionali richieste per presidiarla, di particolare complessità.

Gli incarichi sono conferiti nel numero stabilito nell'Atto Aziendale.

L'incarico è conferito da Direttore Generale ai Dirigenti nel rispetto delle tipologie di incarico previste dall'art. 70 CCNL 17.12.2020 "Tipologie di incarico" e con le modalità indicate nell'art. 71 co. 10, co.11, co.12, co.13.

L'individuazione viene effettuata in esito ad una procedura comparativa che prevede:

1. la pubblicazione di un avviso interno di manifestazione di interesse per il conferimento di un incarico di Direttore di S.C. rivolto ai soli dirigenti assegnati all'unità operativa complessa, pubblicato per almeno 15 giorni, indirizzato a tutti i dirigenti dello specifico ruolo in possesso dei requisiti specifici richiesti per il conferimento dell'incarico. Qualora non presenti dirigenti di ruolo che soddisfano il requisito dei 5 anni nella UOC, si potrà procedere alla pubblicazione dell'avviso rivolto a tutti i dirigenti dell'ASL Salerno in possesso dei requisiti specifici previsti dal bando.
2. nell'avviso deve essere specificato:
 - il tipo di incarico da affidare e le figure destinatarie dell'avviso;
 - i requisiti richiesti in relazione alla S.C. da conferire con specifico riferimento alle capacità gestionali;
 - l'invito ad allegare un curriculum formativo e professionale autocertificato;
 - l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende ma medesimo profilo che si dovrà ricoprire;
 - l'indicazione di una prova colloquio con indicazione del peso.

L'accertamento del possesso dei requisiti e l'effettuazione della comparazione utilizzando i criteri previsti nell'art. 71 comma 12 e 13 del CCNL 17.12.2020 viene effettuata da una Commissione nominata dal Direttore Generale, presieduta dal Direttore Amministrativo o in caso di suo impedimento dal Direttore di Dipartimento / Direttore di Struttura Complessa, e composta da due Direttori di UOC attinente il profilo da ricoprire di altre aziende del SSR, la quale all'esito redige una graduatoria.

3. Il Direttore Generale procede alla nomina del candidato che ha conseguito il miglior punteggio. A parità di punteggio prevale il candidato più giovane di età.

L'individuazione viene effettuata in esito ad una procedura comparativa che preveda:

1. la pubblicazione di un avviso interno di manifestazione di interesse per il conferimento di un incarico di Direttore di SSD pubblicato per almeno 15 giorni, indirizzato a tutti i dirigenti dello specifico ruolo in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico: profilo di appartenenza; positivo superamento del periodo di prova per i dirigenti non neoassunti; valutazione positiva
2. nell'avviso deve essere specificato:
 - il tipo di incarico da affidare e le figure destinatarie dell'avviso;
 - i requisiti richiesti in relazione alla SSD da conferire;
 - l'invito ad allegare un curriculum formativo e professionale autocertificato;
 - l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende;
 - l'indicazione della prova colloquio.
3. L'accertamento del possesso dei requisiti e l'effettuazione della comparazione utilizzando i criteri previsti nell'art. 71 comma 12 del CCNL 17.12.2020 (ad eccezione del criterio di cui alla lett. a) non applicabile ai neoassunti) da parte del Direttore di Dipartimento sentiti i Direttori di Struttura Complessa afferenti;
4. La valutazione della proposta da parte del Direttore Generale che, nel caso non ritenga di affidare l'incarico al Dirigente indicato, ne dà comunicazione al Direttore di Dipartimento con motivazione scritta, invitandolo a formalizzare un'altra proposta, se accoglie la proposta ne dà comunicazione al Direttore Amministrativo e al Direttore della UOC Gestione Risorse Umane per il conferimento dell'incarico con delibera.

L'incarico ha una durata di cinque anni, rinnovabile per lo stesso periodo, senza dover ricorrere a procedura comparativa, fatto salvo il positivo esito delle procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente previste negli artt. da 74 a 81 del CCNL. La durata può essere inferiore ai cinque anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato o in seguito ad organizzazione aziendale.

L'incarico è regolamentato dal vigente CCNL del 17.12.2020 nonché dal contratto individuale di lavoro, è conferito a tempo determinato ed ha una durata di cinque anni, rinnovabile, per lo stesso periodo, senza dover ricorrere a procedura comparativa, fatto salvo il positivo esito delle procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente previste negli artt. da 74 a 81 del

CCNL. La durata può essere inferiore ai cinque anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato o in seguito ad organizzazione aziendale.

ART. 5

INCARICO DI DIRETTORE DI STRUTTURA SEMPLICE A VALENZA DIPARTIMENTALE

Gli incarichi di Responsabile di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale sono di natura gestionale e si riferiscono ad una Struttura organizzativa prevista nell'Atto Aziendale, e valutata, sulla base delle attività e delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche gestite, nonché delle competenze professionali richieste per presidiarla, di minore complessità rispetto alla Struttura Complessa, ma ugualmente posta alla diretta afferenza del Dipartimento.

Gli incarichi sono conferiti nel numero stabilito nell'Atto Aziendale.

Il Direttore di Dipartimento deve inoltrare al Direttore Amministrativo una richiesta di attivazione di procedura selettiva.

L'individuazione viene effettuata in esito ad una procedura comparativa che preveda:

5. la pubblicazione di un avviso interno di manifestazione di interesse per il conferimento di un incarico di Direttore di SSD pubblicato per almeno 15 giorni, indirizzato a tutti i dirigenti dello specifico ruolo in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico: profilo di appartenenza; positivo superamento del periodo di prova per i dirigenti non neoassunti; valutazione positiva
6. nell'avviso deve essere specificato:
 - il tipo di incarico da affidare e le figure destinatarie dell'avviso;
 - i requisiti richiesti in relazione alla SSD da conferire;
 - l'invito ad allegare un curriculum formativo e professionale autocertificato;
 - l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende;
 - l'indicazione della prova colloquio.
7. L'accertamento del possesso dei requisiti e l'effettuazione della comparazione utilizzando i criteri previsti nell'art. 71 comma 12 del CCNL 17.12.2020 (ad eccezione del criterio di cui alla lett. a) non applicabile ai neoassunti) da parte del Direttore di Dipartimento sentiti i Direttori di Struttura Complessa afferenti;
8. La valutazione della proposta da parte del Direttore Generale che, nel caso non ritenga di affidare l'incarico al Dirigente indicato, ne dà comunicazione al Direttore di Dipartimento con motivazione scritta, invitandolo a formalizzare un'altra proposta, se accoglie la proposta ne dà comunicazione al

Direttore Amministrativo e al Direttore della UOC Gestione Risorse Umane per il conferimento dell'incarico con delibera.

L'incarico ha una durata di cinque anni, rinnovabile per lo stesso periodo, senza dover ricorrere a procedura comparativa, fatto salvo il positivo esito delle procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente previste negli artt. da 74 a 81 del CCNL. La durata può essere inferiore ai cinque anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato o in seguito ad organizzazione aziendale.

ART. 6

INCARICO DI RESPONSABILE DI STRUTTURA SEMPLICE ARTICOLAZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

Gli incarichi di responsabile di Struttura Semplice articolazione di Struttura Complessa sono di natura gestionale e si riferiscono ad una Struttura organizzativa prevista nell'Atto Aziendale, che completano l'assetto generale mediante sub articolazioni delle Strutture Complesse.

Gli incarichi sono conferiti nel numero stabilito nell' Atto Aziendale.

L'individuazione viene effettuata in esito ad una procedura comparativa che prevede:

1. la pubblicazione di un avviso interno di manifestazione di interesse rivolto ai soli dirigenti assegnati all' unità operativa complessa cui la UOS è un' articolazione, per il conferimento di un incarico di responsabile di SS pubblicato per 15 giorni, indirizzato a tutti i dirigenti dello specifico ruolo in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico: profilo di appartenenza; positivo superamento del periodo di prova solo per i dirigenti non neoassunti; valutazione positiva. Qualora non presenti dirigenti che soddisfano i requisiti dei 5 anni nella UOC, si procederà alla pubblicazione dell'avviso rivolto a tutti a i dirigenti dell'ASL Salerno in possesso dei requisiti specifici previsti dal bando.

2. nell'avviso deve essere specificato:

- il tipo di incarico da affidare e le figure destinatarie dell'avviso;
- i requisiti richiesti in relazione alla UOC da conferire;
- l'invito ad allegare un curriculum formativo e professionale autocertificato;
 - l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende;

L'individuazione viene effettuata in esito ad una procedura comparativa che preveda:

la pubblicazione di un avviso interno di manifestazione di interesse per il conferimento di un incarico di Direttore di UOC pubblicato per almeno 15 giorni, indirizzato a tutti i dirigenti dello specifico ruolo in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico: profilo di appartenenza; positivo

superamento del periodo di prova per i dirigenti non neoassunti; valutazione positiva

nell'avviso deve essere specificato:

- il tipo di incarico da affidare e le figure destinatarie dell'avviso;
- i requisiti richiesti in relazione alla UOC da conferire;
- l'invito ad allegare un curriculum formativo e professionale autocertificato;
- l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende;
 - l'indicazione della prova colloquio.

3. L'accertamento del possesso dei requisiti e l'effettuazione della comparazione utilizzando i criteri previsti nell'art. 71 comma 12 del CCNL 17.12.2020 (ad eccezione del criterio di cui alla lett. a) non applicabile ai neoassunti) da parte del Direttore di Dipartimento sentiti i Direttori di Struttura Complessa afferenti;
4. La valutazione della proposta da parte del Direttore Generale che, nel caso non ritenga di affidare l'incarico al Dirigente indicato, ne dà comunicazione al Direttore di Dipartimento con motivazione scritta, invitandolo a formalizzare un'altra proposta, se accoglie la proposta ne dà comunicazione al Direttore Amministrativo e al Direttore della UOC Gestione Risorse Umane per il conferimento dell'incarico con delibera.

L'incarico ha una durata di cinque anni, rinnovabile per lo stesso periodo, senza dover ricorrere a procedura comparativa, fatto salvo il positivo esito delle procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente previste negli artt. da 74 a 81 del CCNL. La durata può essere inferiore ai cinque anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato o in seguito ad organizzazione aziendale.

1. L'accertamento del possesso dei requisiti e l'effettuazione della comparazione utilizzando i criteri previsti nell'art. 71 comma 12 del CCNL 17.12.2020 da parte del Direttore della Struttura Complessa cui afferisce la Struttura Semplice;
2. La formulazione, da parte del Direttore di Struttura Complessa di una relazione scritta della comparazione svolta, con l'indicazione del nominativo del candidato proposto perché ritenuto maggiormente idoneo e la motivazione di tale scelta;
3. La valutazione della proposta da parte del Direttore Generale che, nel caso non ritenga di affidare l'incarico al Dirigente indicato, ne dà comunicazione al Direttore di SC con motivazione scritta, invitandolo a formalizzare un'altra proposta, se accoglie la proposta ne dà comunicazione al Direttore Amministrativo e al Direttore della SC Risorse Umane per il conferimento

dell'incarico con delibera.

L'incarico ha una durata di cinque anni, rinnovabile, per lo stesso periodo, senza dover ricorrere a procedura comparativa, fatto salvo il positivo esito delle procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente previste negli artt. da 74 a 81 del CCNL. La durata può essere inferiore ai cinque anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

ART. 7

INCARICO DI NATURA PROFESSIONALE ANCHE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE, DI CONSULENZA, DI STUDIO, E RICERCA, ISPETTIVE, DI VERIFICA E DI CONTROLLO.

Gli incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo prevedono in modo prevalente responsabilità Tecnico specialistiche.

L'individuazione viene effettuata in esito ad una procedura comparativa da parte del Direttore della UOC di appartenenza che prevede:

- la pubblicazione di un avviso interno di manifestazione di interesse pubblicato per 15 giorni, indirizzato a tutti i dirigenti dello specifico ruolo in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico (profilo di appartenenza; positivo superamento del periodo di prova; valutazione positiva solo per i dirigenti non neoassunti);

Nell'avviso deve essere specificato:

- il tipo di incarico da affidare e le figure destinatarie dell'avviso;

- i requisiti richiesti;

- l'invito ad allegare un curriculum formativo e professionale autocertificato;

- l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende;

L'accertamento del possesso dei requisiti e l'effettuazione della comparazione utilizzando i criteri previsti nell'art. 71 comma 12 del CCNL 17.12.2020 da parte del Direttore della Struttura Complessa.

La formulazione, da parte del Direttore di Struttura Complessa, di una relazione scritta della comparazione svolta, dalla quale risulti l'avvenuto coinvolgimento del Direttore di Dipartimento se previsto, il dettaglio dei criteri applicati, il nominativo del candidato proposto perché ritenuto maggiormente idoneo e la

motivazione di tale scelta.

La valutazione della proposta da parte del Direttore Generale che, nel caso non ritenga di affidare l'incarico al Dirigente indicato, ne dà comunicazione al Direttore di SC con motivazione scritta, invitandolo a formalizzare un'altra proposta, se accoglie la proposta ne dà comunicazione al Direttore Amministrativo e al Direttore della SC Risorse Umane per il conferimento dell'incarico con delibera.

L'incarico ha una durata di cinque anni, rinnovabile per lo stesso periodo, senza dover ricorrere a procedura comparativa, fatto salvo il positivo esito delle procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente previste negli artt. da 74 a 81 del CCNL. La durata può essere inferiore ai cinque anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

ART. 8 CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Il conferimento ed il rinnovo degli incarichi dirigenziali comporta la sottoscrizione di un contratto individuale integrativo del contratto di lavoro già stipulato alla costituzione del rapporto di lavoro e definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico conferito, ivi inclusi la tipologia e denominazione dello stesso, il contenuto, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante.

Tale contratto integrativo è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni.

Nel caso in cui al dipendente è stato conferito l'incarico con atto deliberativo e convocato nei termini di legge alla sottoscrizione del contratto e il medesimo di rifiuta la sottoscrizione si procederà alla sospensione della retribuzione di posizione fissa e variabile collegata all'incarico.

ART. 9 TRATTAMENTO ECONOMICO DELL'INCARICO

1. Ad ogni dirigente di cui alla presente sezione è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie d'incarico di cui all'art. 70. Essa è fissa e ricorrente ed è corrisposta, con oneri a carico

del fondo di cui all'art. 90, per tredici mensilità.

2. La retribuzione di posizione di cui al comma 1 si compone di una parte fissa - coincidente con il suo valore minimo - e di una parte variabile, che insieme rappresentano il valore complessivo d'incarico.

ART.10

REVOCA DEGLI INCARICHI-MANCATO RINNOVO

Il Direttore Generale, con atto scritto e motivato, può disporre la revoca anticipata degli incarichi affidati ai sensi dell'art. 71 comma 6 del CCNL Area delle Funzioni Locali triennio 2016-2018.

Il mancato rinnovo quale effetto di valutazione negativa effettuata alla scadenza dell'incarico comporta, ai sensi dell'art. 81 del C.C.N.L. 17/12/2020, l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 70, comma 1 lett. b) e c). ovvero al direttore di UOC verrà proposto l'incarico di UOS , al titolare di incarico di UOS verrà proposto l'incarico di IPAS conservando il trattamento economico in godimento ai sensi dell'art.31 del CCNL.

ART.11

AFFIDAMENTO DI DIVERSO INCARICO A SEGUITO DI RIORGANIZZAZIONE AZIENDALE

La materia è disciplinata dell'art. 9 comma 32 del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza di processi di riorganizzazione, l'Azienda che non intenda, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico al dirigente, conferisce allo stesso un altro incarico, anche di valore economico inferiore , conservando il trattamento economico in godimento ai sensi dell'art.31 del CCNL.

ART. 12

REVOCA ANTICIPATA DELL'INCARICO

Nel caso di revoca anticipata dell'incarico: ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 18 del D. Lgs 13 agosto 2011, n° 138, convertito con modificazioni in legge 14 settembre 2011, n° 148, e alle condizioni ivi previste, l'Azienda può disporre, prima della scadenza dell'incarico ricoperto, l'assegnazione ad altro incarico tra quelli ricompresi nell'art. 18 comma 1 lett. a), b) e c) del CCNL 2016/2018. In tal caso il dipendente

conserva, sino alla predetta data, il trattamento economico in godimento.

ART.13

MODALITA' DI AFFIDAMENTO DI INCARICO AI PERDENTI INCARICO

Qualora l'organizzazione aziendale eventualmente introdotta dall'atto aziendale non consentirà di procedere al rinnovo o al prosieguo dell'incarico in corso, l'A.S.L., si avvarrà del disposto dall'art. 9, comma 32 del decreto legge 31 maggio 2010, n.78, convertito con modificazioni con legge 30 luglio 2010, n. 122, nonché dell'art. 1 c. 18 del D.L. 138/2011 convertito con modificazioni in L. 148 del 14 settembre 2011.

Qualora la riorganizzazione aziendale eventualmente introdotta dall'atto aziendale non consentirà di procedere al rinnovo o al prosieguo dell'incarico in corso sia delle UU.OO.CC e UU.OO.SS, l'A.S.L., procederà in prima battuta a rinnovare i soli incarichi corrispondenti, per funzioni/linee di attività, a quelli previsti nell'organigramma dell'Atto Aziendale.

Tutti i titolari di incarico di Unità operativa complessa o Unità Operativa Semplice eventualmente non contemplate nell'Atto Aziendale saranno considerati "perdenti incarico" e dunque l'Azienda potrà proporre al dirigente titolare di struttura complessa un altro incarico di pari valore economico, se disponibile, ovvero di valore economico inferiore di responsabile di struttura semplice, nella medesima UOC o di IPAS se il perdente incarico era titolare di UOS nella medesima UOC conservando il trattamento economico in godimento ai sensi dell'art.31 del CCNL.

Nel caso di Unità Operativa Complessa o di Unità Operativa Semplice di nuova istituzione ovvero per la quale non sono presenti titolari di incarico si procederà, ai sensi degli art.2 del presente Regolamento per l'affidamento degli incarichi dirigenziali PTA, a pubblicare apposito avviso per informare i dirigenti assegnati alla UOC di riferimento sulla disponibilità dell'incarico da affidare, al fine di permettere la presentazione delle candidature.

ART. 14

INCARICO DI SOSTITUZIONE

1. Per le specificità di cui all'art. 73 del CCNL 17/12/2020 richiamate all'art. "Criteri per il conferimento dell'incarico art. 2 PTA del presente accordo, e nei limiti temporali indicati dal medesimo articolo, gli incarichi di sostituzione così come indicato con atto scritto e motivato dal responsabile della struttura, sono affidati dal Direttore Generale o suo delegato.

2. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata, dall'Azienda o Ente, ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, da lui stesso

proposto con cadenza annuale. Analogamente, si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano - secondo l'atto aziendale - più strutture complesse. Il direttore di dipartimento, al fine di espletare in modo più efficace le sue funzioni di direttore di dipartimento, può delegare talune funzioni di direttore di struttura complessa ad altro dirigente, individuato con le procedure di cui al comma 9. Lo svolgimento delle funzioni delegate deve essere riconosciuto in sede di attribuzione della retribuzione di risultato.

3. Nei casi di assenza previsti dal comma 1 da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Azienda o Ente, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che - a tal fine - si avvale dei seguenti criteri:

a) il dirigente deve essere titolare di uno degli incarichi di cui all'art. 70, comma 1, lett. b) e c), con riferimento, ove previsto, al profilo di appartenenza;

b) il dirigente sostituto deve essere preferibilmente titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di alta specializzazione di cui all'art. 70, comma 1, lett. b) e c).

4. Le disposizioni del comma 2 si applicano anche nel caso di direzione di strutture semplici anche a valenza dipartimentale o distrettuale ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

5. Nel caso che l'assenza del direttore di Dipartimento, del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa e del dirigente con incarico di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale, ed in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione avviene con atto motivato del Direttore Generale secondo i principi del comma 2 integrati dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui all'art. 71.

6. Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti con incarichi gestionali o professionali, sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale ovvero di direttore amministrativo o di direttore dei servizi sociali - ove previsto dalle leggi regionali - presso la stessa o altra Azienda o Ente, ovvero per mandato elettorale ai sensi dell'art. 68 del D. Lgs. n.165/2001 e dagli artt. da 77 a 96 del D. Lgs. n. 267/2000 o per distacco sindacale, l'Azienda può provvedere con l'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato, per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto delle procedure richiamate nel comma 4.

7. Il rapporto di lavoro del dirigente assunto con contratto a tempo determinato ai sensi del comma 5, è disciplinato dall'art. 16 del CCNL del 5.12.1996 come sostituito dall'art. 1 del CCNL del 5.8.1997 e successive modifiche ed integrazioni. La disciplina dell'incarico conferito è quella prevista dal presente contratto per il conferimento e per quanto attiene la valutazione e la verifica, durata ed altri istituti applicabili. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. L'incarico del dirigente assente e collocato in aspettativa per i motivi di cui al comma 5 può essere assegnato dall'Azienda o Ente ad altro dirigente già dipendente a tempo indeterminato o determinato. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico, iniziato prima dell'assenza per i motivi di cui al comma 5 conservando la stessa tipologia di incarico,

se disponibile, e, in ogni caso, riacquisisce un trattamento economico di pari valore a quello posseduto prima di assentarsi, ivi inclusa l'indennità di struttura complessa ove spettante. Al termine di tale periodo - costituito dal cumulo delle due frazioni d'incarico -, il dirigente sostituito è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 74 e seguenti del Capo III.

8. Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito dei ruoli della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa. Al dirigente incaricato della sostituzione, ai sensi del presente articolo non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1, 2, 3 e 4 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi che è pari a Euro 600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa e pari a Euro 300,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale ed il cui massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice. Alla corresponsione delle indennità si provvede con le risorse del fondo dell'art. 91 per tutta la durata della sostituzione. La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà, nel rispetto di quanto previsto all'art. 66 comma 1, lett. i), essere compensato anche con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

9. Le Aziende o Enti, ove non possano fare ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, possono affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove e non verrà corrisposta la relativa indennità mensile di cui al precedente comma 7. Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva è compensato, nel rispetto di quanto previsto all'art.66 comma 1, lett. i), con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

10. La sostituzione è affidata con provvedimento del Direttore Generale o di un suo delegato.

11. Tutti gli incarichi non rientrati nelle fattispecie di cui al punto 1, devono essere affidati attraverso l'obbligatorietà di un atto pubblico scritto e motivato derivante dalla valutazione curriculare dei singoli, secondo i criteri definiti all'art. 2 PTA che siano desumibili in modo chiaro ed intellegibile dallo schema di tabella allegata A, in aderenza al criterio dell'imparzialità.

1. Gli incarichi conferiti da soggetti diversi dal Direttore Generale p.t., fermo restando la responsabilità disciplinare e patrimoniale, sono nulli.
2. Parimenti è nullo ad ogni effetto l'affidamento o l'espletamento di fatto di incarico dirigenziale non formalmente conferito con le procedure di cui al presente regolamento concordato con le OO.SS. aziendali.

5. Fermo il perfezionamento del conferimento dell'incarico, decorrente dalla data di esecutività dell'atto deliberativo con il quale è stato affidato l'incarico stesso, gli effetti, tanto giuridici quanto economici, del medesimo sono da intendersi operanti, *ex tunc*, dalla medesima deliberazione, e dalla relativa sottoscrizione del contratto individuale deve intervenire nei tempi previsti dall'art. 5 del presente accordo.

6. Nel caso in cui ricorrono le condizioni di cui all'art. 2 PTA del presente accordo l'incarico decorre all'esito del superamento del periodo di prova.

7. Per la sostituzione di un Direttore di Dipartimento, Struttura Complessa o di direzione di Struttura semplice Dipartimentale/Distrettuale per congedi, ferie etc., la valutazione curriculare viene effettuata dal Direttore/Responsabile della struttura stessa avvalendosi dei criteri di cui all'art. 22 del CCNL 19/12/2019.

A tal fine entro il 31 gennaio di ogni anno dovranno essere indicati i relativi sostituti.

8. Per la sostituzione di un Direttore di Dipartimento per cessazione del rapporto di lavoro del titolare, la sostituzione avviene mediante le procedure previste per l'affidamento dell'incarico di Direttore di Dipartimento. Tali procedure devono concludersi entro 59 giorni dall'evento ossia dal giorno di cessazione del rapporto di lavoro.

9. Per la sostituzione del Direttore di Struttura Complessa per cessazione del rapporto di lavoro del titolare, la sostituzione avviene attraverso la valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dei dirigenti interessati incardinati nella UOC e titolari di uno degli incarichi di cui all'art.18 ad esclusione dei titolari di incarico di base di cui al comma 1 , par. II lettera d), ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 484/1997. La valutazione curriculare per le sostituzioni di Strutture Complesse viene effettuata dal Direttore del Dipartimento e da un Direttore di Struttura Complessa del Dipartimento stesso, ove presente, afferente all'area e disciplina di appartenenza del valutato o in mancanza in discipline equipollenti o affini, con il supporto di personale amministrativo che fungerà da verbalizzante. Nel caso la struttura afferisca ad un'area di coordinamento (ex dipartimenti funzionali) il direttore del dipartimento viene sostituito dal Direttore Sanitario aziendale.

Tali procedure devono concludersi entro 59 giorni dall'evento ossia dal giorno di cessazione del rapporto di lavoro. L'incarico di sostituto può durare nove mesi, prorogabili fino ad altri nove. Qualora le procedure di reclutamento del personale si prolunghino oltre i suddetti periodi, l'Azienda, prima che scadano i mesi prima descritti, provvede ad indire un nuovo avviso pubblico di selezione. In ogni caso, tale sostituzione è escluso che divenga, automaticamente, un incarico definitivo.

10. Per la sostituzione di un Responsabile di Struttura semplice dipartimentale/distrettuale, ove il massimo livello dirigenziale è rappresentato dall'incarico di struttura semplice, per cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda deve provvedere alla nomina del nuovo Responsabile, improrogabilmente, entro 59 giorni dalla cessazione del rapporto, e con le procedure previste.

11. Qualora trattasi di struttura di nuova istituzione, questi si considerano posti vacanti e, pertanto, saranno temporaneamente occupati previo avviso pubblico di selezione aziendale all'interno dell'area e dipartimento ove afferisce la struttura di nuova istituzione e secondo le procedure previste per la tipologia di incarico

12. Nei casi in cui l'assenza sia dovuta a fruizione di aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di Direttore Generale o Direttore Sanitario presso la stessa o altra Azienda, ovvero per mandato elettorale o distacco sindacale, qualora trattasi di responsabile di struttura complessa o semplice dipartimentale, ad altro Dirigente preferibilmente incardinato nella UOC priva di titolare, per la durata dell'aspettativa concessa, viene conferito l'incarico di struttura complessa con rapporto di lavoro a tempo determinato (comma 5 dell'art. 22).

ART.15

RESPONSABILITÀ DELLA DIRIGENZA

Fermo restando la responsabilità disciplinare di cui al D. lgs 165/2001 e s.m.i. e nel rispetto di quanto previsto dal D. lgs 502/1992 e s.m.i. e dai CC.CC.NN.LL.

- Il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati ed alle specifiche funzioni attribuite, è responsabile del corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti e del risultato, anche se richiedente un impegno superiore a quello contrattualmente stabilito.
- Il dirigente, cui viene conferito incarico di direzione di struttura complessa o di struttura semplice, è responsabile del risultato dell'attività svolta dalla struttura alla quale è preposto, della realizzazione degli obiettivi e dei progetti allo stesso affidati, relativi ai programmi dell'Azienda, compatibilmente con le risorse disponibili e attribuite, di cui deve garantire efficace ed efficiente gestione.

ART. 16 - NORME FINALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento si applicano le norme vigenti, quelle previste dall'Atto Aziendale e dai CC.NN.LL dell'Area Funzioni locali e dell'Area III (Dirigenza P.T.A.) nonché ogni altro atto regolamentare dell'Azienda, in quanto compatibile.

Si disapplica ogni circolare o nota esplicativa emanata in epoca precedente l'approvazione del presente regolamento.

Allegato A

CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER AFFIDAMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI AI SENSI DEL CCNL 17/12/2020 RELATIVO AL PERSONALE DELL'AREA DELLE FUNZIONI LOCALI

Il presente testo tiene a riferimento i DD.PP.RR. n° 483/97 e n° 484/97 relativi alle procedure per l'accesso alla Dirigenza di I° e II° livello delle Aziende Sanitarie Locali, nonché del D.M. 30/01/1982, del D.M. 30/01/1998 e s.m.i., del D.M. 23/3/2000, n.184 e delle norme contrattuali nel tempo vigenti, con i dovuti adattamenti, essendo riferiti a selezioni interne per dirigenti di ruolo che abbiano maturato i requisiti per l'accesso alle selezioni e in ossequio al disposto dell'art. 70 " Tipologie di incarico" e del successivo art. 71 "Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali – Criteri e Procedure" del CCNL 17.12.2020 in quanto compatibile con le disposizioni in esso contenute.

Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, l'Azienda effettua una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali e tengono conto:

- a) delle valutazioni del Collegio tecnico;
- b) del 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, valutabili anche sulla base di un apposito colloquio tendente a valorizzare anche le caratteristiche motivazionali dell'interessato, 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;

e) del criterio della rotazione tenuto conto della regolamentazione aziendale in materia cui si rinvia.

I criteri per il conferimento degli incarichi di direzione di struttura complessa, come in precedenza citati, sono integrati, a livello aziendale, da elementi di valutazione che tengono conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

La partecipazione agli avvisi interni per gli incarichi da affidare, prevede che i candidati, in termini preliminarmente prestabiliti e pubblicizzati, producano regolare domanda con curriculum autocertificato ai sensi dell'art. 47 del DPR n.445/2000.

Nel bando di selezione devono essere richiamati i presenti criteri generali approvati, a pena di nullità dell'avviso. Non sono valutabili titoli diversi da quelli previsti.

In caso di parità di merito si applicano i titoli di preferenza indicati in ordine gerarchico ai sensi dell'art. 5 c. 4 del D.P.R. n. 487/1994

Titoli di carriera: massimo 35 punti

I servizi prestati presso le ASL/AO, IZS, IRCCS, del SSN compresi quelli classificati danno luogo ai seguenti punteggi:

- ✓ Servizio dirigenziale nel ruolo secondo i rispettivi ordinamenti punti 0,50 per anno

Incarichi

- ✓ Servizi prestati quali direttori di dipartimento comportano un'aggiunta di punti 0,40 per anno;
- ✓ Servizi prestati quali direttori di struttura complessa nel profilo oggetto dell'incarico comportano un'aggiunta di punti 1 per anno;
- ✓ Servizi prestati quali direttori di struttura complessa non oggetto del profilo comportano un'aggiunta di punti 0,15 per anno;
- ✓ Servizi prestati quali sostituti di Direttore di Struttura complessa comporta una aggiunta di punti 0,10 per anno;
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di struttura semplice dipartimentale o distrettuale comportano un'aggiunta di punti 0,30 per anno;
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di struttura semplice articolazione di complessa comportano un'aggiunta di punti 0,25 per anno;
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di incarico professionale di altissima professionalità comportano un'aggiunta di punti 0,20 per anno;

Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni.

In caso di servizi contemporanei è valutato quello più favorevole.

Per l'affidamento dei soli incarichi di sostituzione, ex art. 73 CCNL 17/12/2020, i punteggi ottenuti, relativi ai servizi unitamente prestati con incarichi di struttura semplice e di alta specializzazione, sono aumentati del 10%.

Non sono valutabili gli incarichi 'anomali' ovvero a carattere provvisorio e/o sine die, e comunque conferiti al di fuori o in difformità alle previsioni contrattuali medio tempore vigenti e non conferito con atto deliberativo.

Titoli accademici e di studio: massimo 5 punti

Dottorato di ricerca nella disciplina o disciplina equipollente punti 1 per anno

Dottorato di ricerca in altra disciplina punti 0,20 per anno

Pubblicazioni: massimo 5 punti

Per la valutazione delle pubblicazioni ci si riferisce alla normativa vigente e comunque bisogna tenere conto dell'originalità del lavoro, della pertinenza della materia con la disciplina oggetto dell'incarico, della valenza scientifica della rivista, dell'eventuale collaborazione di più autori, del grado di attinenza dei lavori stessi con l'incarico da conferire ossia di tutti quei parametri che concorrono a valutare in modo obiettivo e motivato i lavori.

A tal fine, per una oggettiva ed imparziale valutazione, si utilizza la seguente tabella:

Pubblicazione su riviste scientifiche	autore	coautore
nell'area o disciplina specialistica o equipollente; punti per ogni pubblicazione	0,05	0,025
in altra disciplina; punti per ogni pubblicazione	0,020	0,010

Attività formative e professionali: massimo 15 punti

- ✓ Per la valutazione delle attività formative e professionali ci si riferisce alla normativa vigente. In ogni caso le attività formative e di aggiornamento devono essere diversamente valutate a seconda della durata del corso, di un eventuale esame finale, dell'attinenza alla disciplina etc. Sono valutate le attività professionali e di studio, formalmente documentate, non riferibili a titoli già valutati nelle precedenti categorie, idonee ad evidenziare, ulteriormente, il livello di qualificazione professionale acquisito nell'arco della intera carriera e specifiche rispetto all'incarico da conferire. È altresì da valutare la partecipazione a congressi, convegni, seminari, soggiorni di studio e di addestramento professionale per attività attinenti alla disciplina in rilevanti strutture italiane o estere. A tal fine, per una oggettiva ed imparziale valutazione si utilizza la seguente tabella:

Tipologia	Durata e punteggio
Corsi di aggiornamento o perfezionamento soggiorni studio - nell'area o disciplina, o equipollente: ➤	durata annuale: 0,30 punti durata semestrale: 0,15 punti durata trimestrale: 0,07 punti
Corsi di aggiornamento o perfezionamento ➤ o soggiorni studio in altra disciplina o affine ➤	durata annuale: 0,15 punti durata semestrale: 0,07 punti durata trimestrale: 0,03 punti
Congressi, convegni, seminari, corsi, etc. nell'area o disciplina o equipollente	0,001 punti a giornata
relazioni a congressi, convegni, ecc.	0,002 punti a giornata
Master Universitario di II Livello in disciplina o disciplina equipollente	0,35 per master
Master Universitario II Livello in altra disciplina o affine	0,20 per master
Master di formazione manageriale	1 per master
Altra/e Lauree	0,50 per Laurea

L'attività didattica e di insegnamento deve essere stata espletata presso corsi di studio per il conseguimento di diploma universitario: di laurea, di specializzazione, di perfezionamento o master, ovvero presso scuole per la formazione di personale sanitario, attinenti all'area o disciplina anche equipollente, con il punteggio di: 0,40 per anno accademico (incarichi conferiti ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs 240/2010);

Infine, in conformità all'art. 71, comma 12 lett. a) del CCNL 17/12/2020, si dovrà tenere conto delle valutazioni del collegio tecnico. L'esito positivo determina l'attribuzione di n° 2 punti per ogni valutazione.

Parimenti in conformità all'art. 71, comma 12, lett. d) del CCNL 17/12/2020, si dovrà tenere conto della valutazione annuale da parte dell'OIV. L'esito positivo determina l'attribuzione di n°0,20 punti per ogni valutazione.

Per ogni candidato dovrà essere redatta una scheda valutativa secondo i criteri di cui sopra ove saranno riportati i relativi punteggi derivanti dalle singole aree di analisi. Tale scheda, con relativo giudizio finale, dovrà essere opportunamente datata e firmata dal o dai valutatori e conservata agli atti della selezione.