



Azienda Ospedaliero-Universitaria di SASSARI

***REGOLAMENTO PER LA
GRADUAZIONE E
L’AFFIDAMENTO DELLE
FUNZIONI DIRIGENZIALI***

Area Medica

Indice

Premessa.....	PAG. 3
Modalità operative per la graduazione degli incarichi dirigenziali	PAG. 3
Parametrizzazione alle funzioni relative all'incarico attribuito ed alle connesse responsabilità.....	PAG. 5
Processo di graduazione delle funzioni	PAG. 7
Retribuzione di posizione	PAG. 7
Modalità di calcolo della retribuzione di posizione	PAG. 8
Affidamento degli incarichi.....	PAG. 9
Norme finali e transitorie	PAG. 12

PREMESSA

Il presente regolamento è finalizzato alla graduazione delle funzioni nel periodo transitorio conseguente al riassetto organizzativo previsto dalla Regione con la Legge regionale n. 3/2009, recante “Disposizioni urgenti nei settori economico e sociale”, che prevede l’avvio del processo di riforma del Sistema sanitario Regionale, disciplinando i nuovi assetti istituzionali e organizzativi.

L’Azienda, nel periodo necessario alla definizione del proprio assetto organizzativo e conseguentemente all’adozione dell’Atto Aziendale, utilizzerà i principi contenuti nel documento presente per applicare la graduazione delle funzioni durante il periodo transitorio.

L’affidamento degli incarichi dirigenziali avrà luogo dopo aver effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali, tenendo distinte le due possibilità di carriera “professionale” e “gestionale”, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.

Gli incarichi gestionali si distinguono per il riferimento a strutture complesse e strutture semplici mentre quelli professionali si distinguono in alta professionalità e professionali di base.

In base alla distinzione di cui al comma precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi, come riportato all’art. 27, comma 1, CCNL 08/06/2000.

MODALITA' OPERATIVE PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1

1.1 - In virtù di quanto disposto dall’art. 51, commi 1 e 2, CCNL 05/12/96, con le integrazioni di cui all’art. 26 del CCNL del 2000 e dell’art. 24 del CCNL del 2005 per l’area della Dirigenza e come confermato dall’art. 6 del CCNL 17/10/2008, l’affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione, di cui all’art. 24 del D.Lgs. n° 165/2001, ed è effettuato secondo i criteri appresso riportati.

1.2 - Dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni, a ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo, l’Azienda, utilizzando l’apposito fondo costituito ai sensi dell’art. 25 CCNL 17/10/2008, attribuisce un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti (fattori e criteri), così come sono individuati con il presente regolamento.

Art. 2

2.1 - L’affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo aver effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali, tenendo distinte le due possibilità di “carriera” professionale e gestionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.

2.2. - Gli incarichi gestionali si distinguono per il riferimento a *strutture semplici* e *strutture complesse* mentre quelli professionali si distinguono in *alta professionalità* e *professionali di base*.

2.3 - In base alla distinzione di cui al comma precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce, come riportato all'art. 27, comma 1, C.C.N.L. 08/06/2000.

Art. 3

3.1 - Per incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27, comma 1, lettera a) CCNL 2000, si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale ed a Unità Operative complesse sempre 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 individuato un grado o livello di complessità:

- **Fascia "A" - Direttori di Struttura complessa**

Art. 4

4.1 - Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art.27 comma 1 lettera b) CCNL 2000), si intendono le articolazioni interne alle strutture di cui all'art. 3 punto 2 del presente regolamento, e naturalmente dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (art.27 comma 3 CCNL 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 a valenza dipartimentale/aziendale** (art. 27 comma 7 CCNL 2000): U.O. Semplici dotate di responsabilità diretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 2000) .
- **Fascia "B2"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse** (art. 27 comma 7 CCNL 2000): Articolazioni interne ad U.O. Complesse dotate di responsabilità indiretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo art. 27 comma 3 CCNL 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 quinquennio prestato.

Art. 5

5.1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale elevata, 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 2000 si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni interne alle Unità Operative connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità ovvero al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.

5.2 - All'interno di questa Fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, quattro livelli di professionalità:

- **Fascia “alfa1” - Incarichi di Elevata professionalità:** Incarichi “professionali” che richiedono elevata professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.
- **Fascia “alfa2” - Incarichi di Alta professionalità:** Incarichi “professionali” che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di autonomia operativa.
- **Fascia “alfa3” - Incarichi di Rilevante professionalità:** Incarichi “professionali” ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono rilevanti competenze specialistiche e professionali.
- **Fascia “alfa4” - Incarichi di Valida professionalità:** Incarichi “professionali” ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono valide competenze specialistiche e professionali.

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

5.4 – Inoltre possono essere attribuiti a figure già incaricate di funzioni “primariali” che hanno subito il processo di valutazione con risultati negativi a norma dell’art. 30 del CCNL 03.11.2005 e che, pertanto, sono stati ritenuti formalmente incompatibili con la responsabilità di direzione di una “struttura” da parte della Direzione Aziendale.

Art. 6

6.1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 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” di dirigenti assunti dopo l’entrata in vigore del C.C.N.L. e, comunque ex 1° livello con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l’acquisizione di competenze specialistiche professionali più elevate.

PARAMETRIZZAZIONE ALLE FUNZIONI RELATIVE ALL’INCARICO ATTRIBUITO ED ALLE CONNESSE RESPONSABILITA’

Art. 7

7.1 - In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l’Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un “punteggio base o coefficiente”, secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
STRUTTURE COMPLESSE	A *	30
STRUTTURE SEMPLICI	B1 *	25
	B2 *	22

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	PARAMETRO / FASCIA	PUNTEGGIO BASE / COEFFICIENTE
DI ALTA PROFESSIONALITA'	α *	10
PROFESSIONALITA' DI BASE	β *	0

* a tali parametri base si applica un'ulteriore differenziazione in funzione dei "fattori" e "criteri" differenziali

7.2 – Dal momento che le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, a parte l'identica base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, possono essere assegnati "punteggi aggiuntivi" in base a valutazioni effettuate dall'Azienda in via preventiva, utilizzando adeguati "Fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale.

7.3 – Il valore economico dell'indennità di posizione di ciascun incarico sarà, perciò, determinato sulla base del punteggio totale spettante all'incarico, ottenuto sommando al parametro di base della fascia, il valore dei "punteggi aggiuntivi" connessi all'applicazione dei fattori e criteri differenziali rilevati in funzione della complessità/livello dell'incarico.

7.4 – I parametri differenziali sotto riportati rappresentano il raggruppamento dei criteri previsti dall'art. 51 del CCNL del 05/12/1996 come integrato dall'art. 26 del CCNL del 08/06/2000.

Art. 8

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 dei 13 elementi esplicitati dalla norma contrattuale secondo lo schema che segue:

FATTORI INCARICHI GESTIONALI	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
ECONOMICO (max 15 punti)	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato, produzione
	Affidamento e Gestione di Budget (responsabilità riferita alla presenza di budget)
STRUTTURALE / DIMENSIONALE (max 15 punti)	Indicatori statistici di misurazione delle performance
	Ampiezza bacino di operatività
TECNOLOGICO (max 10 punti)	Livello Tecnologico / Procedurale
	Grado di Innovazione
STRATEGICO AZIENDALE (max 10 punti)	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

8.2 – I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi di tipo professionale sono esposti in dettaglio nello schema seguente:

FATTORI INCARICHI PROFESSIONALI	
FATTORE	INDICATORE / PARAMETRO
INDICE DI ATTRAZIONE (max 10 punti)	Grado di attrazione clienti inteso come attività che comporti relazioni con l'utenza
	Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda
GRADO DI COMPLESSITA' DELLE METODOLOGIE E STRUMENTAZIONI ADOTTATE (max 10 punti)	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate
	Rispetto delle direttive e delle metodologie di servizio dettate dalla Direzione Generale e dal Responsabile della Struttura
LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE (max 10 punti)	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipè
	Livello delle conoscenze specialistiche correlate con l'esperienza maturata in servizio e loro relativa complessità
GRADO DI FLESSIBILITA'/AUTONOMIA (max 10 punti)	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipè
	Flessibilità professionale dimostrata nell'adattarsi alle necessità dell'equipè

PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Art. 9

- 9.1 - L'Azienda provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Dipartimenti, Aree Funzionali, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui al presente regolamento.
- 9.2 - Ad ogni struttura aziendale sarà assegnato, oltre il punteggio base, un punteggio per ogni fattore aggiuntivo, individuato dall'art. 8 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura (punti base e fattori aggiuntivi), rappresenterà il peso relativo con cui si graduerà la struttura stessa.
- 9.3 - Successivamente si provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale presente all'interno dell'Azienda, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente (α o β) e, successivamente, attribuendo gli specifici punteggi aggiuntivi, ancora una volta introdotti nell'art. 8 del presente Regolamento.
- Il valore del peso graduato di ciascun dirigente sarà ottenuto dalla somma fra il punteggio base ed il valore dei quattro fattori aggiuntivi.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art. 10

- 10.1 – In base al risultato del processo di graduazione, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione di cui all'art. 24 comma 9 del C.C.N.L. del 03/11/2005. L'importo del valore del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione di ciascun specifico anno per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Azienda; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore medio di cui sopra moltiplicato per il "punteggio" finale attribuito alla posizione funzionale di cui è stato formalmente incaricato.
- 10.2 – Per quanto riguarda la quota minima garantita della retribuzione di posizione, essa risulta diversificata da dirigente a dirigente in quanto tiene conto della posizione funzionale di provenienza posseduta dal dirigente all'atto dell'entrata in vigore del contratto.
- 10.3 - Il valore di tale *quota minima garantita* è desunto, per singola posizione funzionale e per ciascuna tipologia di incarico, dalla corrispondente voce delle tabelle di cui agli artt. 5 e 6 CCNL 06/05/2010.
- 10.4 - Al dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore né alla somma pari al valore minimo di fascia SC, SS, IPAS o INA in relazione all'incarico conferito né alla retribuzione di posizione complessivamente attribuita in base alla precedente graduazione delle funzioni, salvo valutazione negativa, come disposto dall'art. 39 comma 8 del CCNL 08/06/2000.
- 10.5 - Nei conteggi determinati a seguito della graduazione delle funzioni si devono pertanto assicurare i minimi di cui ai punti 10.3 e 10.4 per ciascun dirigente; l'eventuale maggiorazione viene a determinare *la retribuzione di posizione variabile aziendale*.
- 10.6 - Per i Dirigenti Medici cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento operativo (od analogo responsabilità di macrostruttura) è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione, parte variabile, commisurata a quanto previsto dall'art. 39, comma 9, CCNL 08/06/2000 così come integrato dall'art. 4 CCNL Integrativo 06/05/2010; l'onere di tale maggiorazione fa carico al bilancio aziendale.

MODALITA' DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Art.11

- 11.1 - Il fondo di cui all'art. 26 del CCNL 17/10/2008 e s.m.i. è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:
- delle retribuzioni di posizione di cui agli artt. 5 e 6 CCNL 06/05/2010 e successive modifiche ed integrazioni;
 - dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
 - dell'indennità di specificità medica;
 - dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.
- 11.2 - Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Azienda, all'inizio di ogni anno, definito l'ammontare del Fondo dei dirigenti Medici con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei

dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire nel corso dell'anno, procede nell'ordine:

- a calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:
 - ⇒ l'assegno personale ex specifico trattamento economico;
 - ⇒ l'indennità di specificità medica;
 - ⇒ l'indennità per incarico di struttura complessa;
 - ⇒ una quota pari al 20 % del fondo per far fronte a:
 - Nuove assunzioni e/o mobilità di personale
 - Attribuzione della retribuzione di posizione minima per i dirigenti che superano positivamente la valutazione al termine del primo quinquennio di servizio.
 - Attribuzione della posizione ai dirigenti che optano da rapporto di lavoro non esclusivo ad esclusivo.
- a determinare, con la quota residua, sulla base della graduazioni delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico conferito o da conferire al dirigente, in conformità con quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 03/11/2005 e ss.mm.e.ii.
- ad attribuire con contratto individuale a ciascun dipendente la retribuzione di posizione spettante.

AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

L'Amministrazione, in funzione delle scelte della direzione strategica, nel rispetto dei canoni della massima trasparenza e delle finalità superiori dell'interesse alla massima efficienza, economicità ed efficacia dei servizi e delle prestazioni, procede all'affidamento degli incarichi a tutti i dirigenti seguendo i principi ed criteri esposti nel presente regolamento, nel rispetto di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 26 del Decreto Legislativo 30.3.2001 n. 165 e successive modifiche ed integrazioni.

ART. 12 – Incarico di struttura Complessa

12.1 - Nell'affidamento degli incarichi di cui all'articolo 3 del presente regolamento e per il passaggio ad incarichi di diversa posizione funzionale dirigenziale, l'Azienda deve tener conto:

- a) dell'area e disciplina di appartenenza;
- b) 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 / Agenzie, 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) della valutazione effettuata dal Collegio Tecnico;

f) del criterio della rotazione ove applicabile.

12.2 - Gli incarichi di struttura complessa sono affidati dal Direttore Generale con le modalità previste dal D.P.R n. 484/1997 e s.m.i.

ART. 13 – Incarico di struttura Semplice: Dipartimentale/a valenza Aziendale e struttura semplice articolazione di struttura complessa

13.1 - Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa ex art. 27 comma 1 lettera b) del CCNL 08/06/2000 si intendono quelli relativi alle Unità Operative Semplici individuate dall'Atto aziendale o da Regolamentazioni attuative di cui all'articolo 4 del presente regolamento.

13.2 - Gli incarichi di struttura semplice di cui al comma precedente possono essere affidati ai dirigenti, i quali, dopo aver superato 5 anni di anzianità di servizio o ricorrenti le condizioni di legge o di CCNL, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico.

13.3 - Tenuto conto della conformazione organizzativa dell'AOU di Sassari ed al fine di favorire il criterio della rotazione, come indicato dall'art. 28, comma 5, lettera f), CCNL 08/06/2000, l'Azienda ai fini dell'affidamento degli incarichi avvia apposite procedure selettive.

Procedure: L'Azienda emana un avviso interno per il conferimento delle UOS, ricomprese all'interno dell'organigramma Aziendale o nei regolamenti attuativi e graduate in base al presente regolamento, nel quale deve essere specificato:

- a) l'elenco delle strutture da affidare;
- b) l'eventuale disciplina necessaria per l'affidamento dell'incarico;
- c) la durata di ciascun incarico da conferire;
- d) il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- e) il valore del peso di ciascun incarico che determina conseguentemente la retribuzione di posizione;
- f) l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare;
- g) l'invito ad allegare un curriculum professionale.

Criteri: per stabilire l'idoneità del dirigente interessato, sarà preso in considerazione:

- a) la valutazione riportata dal Collegio Tecnico;
- b) il grado di professionalità desunta dai titoli presentati e dal curriculum professionale allegato alla istanza.

13.4 - Il Direttore Generale dell'Azienda nominerà apposita commissione, presieduta dal Direttore Sanitario e composta dal capo Dipartimento, qualora nominato, da un Responsabile di UOC afferente al Dipartimento, e dal Responsabile di UOC, cui la struttura semplice afferisce, con lo scopo di individuare una rosa di idonei. Successivamente il Direttore Generale individua il dirigente cui

conferire l'incarico, motivando la scelta effettuata in forma scritta. L'affidamento e la decorrenza dell'incarico avverrà attraverso la stipula del relativo contratto individuale di lavoro di cui all'art. 17 del presente regolamento.

ART. 14 – Incarichi di natura professionale

14.1 - Ai dirigenti di cui al precedente articolo, cui non è affidata responsabilità di struttura semplice, a norma della lettera c) dello stesso comma del citato art. 27, possono essere affidati incarichi di natura professionale graduati in base a quanto indicato nell'art. 5 del presente regolamento.

14.2 - L'affidamento di incarico di cui al comma precedente è formalizzato previa valutazione ai sensi dell'art. 25 CCNI 3 novembre 2005 e dell'art. 10 CCNL 17 ottobre 2008.

14.3 - L'incarico in oggetto viene assegnato dal Direttore Generale dell'Azienda, sentiti i Direttori della rispondente struttura sovra ordinata cui afferiscono i dirigenti, previo parere del Direttore Sanitario. L'affidamento e la decorrenza dell'incarico avverrà attraverso la stipula del relativo contratto individuale di lavoro di cui all'art. 17 del presente regolamento.

ART. 15 – Incarichi di natura professionale per i neo assunti

15.1 - 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, comma 1, lettera d), CCNL 08/06/2000 e 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. 16 – Modifica dell'incarico assegnato

16.1 - In caso di modificazioni dell'assetto organizzativo Aziendale ad un dirigente può essere conferito, pur in presenza di valutazioni positive, un incarico diverso, anche di tipologia diversa. Il trattamento economico spettante sarà determinato in base a quanto riportato dal presente regolamento di graduazione delle funzioni ed in base anche a quanto stabilito dall'art. 9 della Legge n. 122/2010.

16.2 - L'Azienda esperisce ogni utile tentativo e garantendo in ogni caso i preminenti interessi dell'Azienda, per individuare l'incarico da affidare nel rispetto della professionalità, del profilo, delle attitudini personali e tenendo conto dei titoli posseduti e delle equipollenze dei medesimi.

16.3 - Nel caso in cui al dirigente venga conferito un nuovo incarico, cessa automaticamente e contestualmente la titolarità dell'incarico precedente.

ART. 17 – Contratto individuale

17.1 - 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.

17.2 - Ai dirigenti neo assunti, decorso il periodo di prova, deve essere richiesto l'assenso, che è espresso entro il termine massimo di 30 gg, per integrare il loro contratto individuale 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.

17.3 – Il contratto individuale di conferimento dell'incarico è sottoscritto da parte di ogni dirigente entro il termine di 30 gg.. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale.

ART. 18 – Durata incarichi

18.1 - Gli incarichi di struttura complessa, sono conferiti, fatto salvo i limiti di età, per la durata minima di anni 5 e massima di anni 7.

18.2 - Gli incarichi di struttura semplice e di natura professionale sono conferiti per la durata minima di anni 3 e massima di anni 5.

18.3 – Gli incarichi di cui all'art. 27, comma 1, lettera d), CCNL 08/06/2000, hanno la durata di anni 5, eventualmente prorogabili qualora risulti negativa la valutazione fatta dal Collegio Tecnico alla scadenza del quinquennio.

Art. 19 – Conferma e revoca degli incarichi dirigenziali

19.1 - Per tutti gli incarichi fin qui considerati è prevista una procedura di verifica e valutazione che consente la conferma o la revoca dell'incarico medesimo, come stabilito dagli artt. 25, 26, 27, 28, 29, e 30 del CCNL 03/11/2005 e ss.mm.e.ii.

NORME FINALI E TRANSITORIE

Art. 20 – Disposizioni finali

20.1 - Gli incarichi dirigenziali, conferiti successivamente alla entrata in vigore del presente regolamento e al di fuori delle norme e procedure dello stesso o in contrasto con la normativa vigente, sono nulli a tutti gli effetti. Parimenti è nullo ad ogni effetto l'espletamento di fatto di incarico dirigenziale non formalmente conferito con le procedure sopra regolamentate.

20.2 - Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di cui al vigente CCNL dell'Area della Dirigenza Medica e alla legislazione vigente in materia.

20.3 – Il presente regolamento entra in vigore alla data di adozione del relativo provvedimento deliberativo.

Sassari,

IL COMMISSARIO
(Dr. Giovanni Cavalieri)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dr. Pietro Tamponi