



REGIONE PUGLIA



ASL Foggia

PugliaSalute

Direzione Generale

Via M. Protano s.n.c.

Foggia

Partita IVA e C.F.

03499370710

Tel. 0881884609

Fax 0881884619

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI FOGGIA

REGOLAMENTO SUI CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI E SUI CRITERI E MODALITÀ DI AFFIDAMENTO, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI AREA FUNZIONI LOCALI III SEZIONE DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI

Direttore Generale

Vito Piazzolla

Comuni ASL FG:

Foggia - Cerignola - Manfredonia - San Severo - Lucera - San Giovanni Rotondo - Orta Nova - Torremaggiore - San Nicandro Garganico - San Marco in Lamis - Vieste - Apricena - Monte Sant'Angelo - Vico del Gargano - Troia - Cagnano Varano - Carapelle - Mattinata - Lesina - Ascoli Satriano - San Paolo di Civitate - Stornara - Stornarella - Ischitella - Carpino - Peschici - Serracapriola - Delicate - Rodi Garganico - Bovino - Zappanà - Biccari - Orsara di Puglia - Poggio Imperiale - Pietramontecorvino - Ortona - Candela - Accadia - Rignano Garganico - Castelluccio dei Sauri - Sant'Agata di Puglia - Casalvecchio di Puglia - Rocchetta Sant'Antonio - Volturino - Chieuti - Celenza Valfortore - Casalnuovo Monterotaro - Anzano di Puglia - Castelnuovo della Daunia - Castelluccio Valmaggiore - Roseto Valfortore - San Marco la Catola - Monteone di Puglia - Carfagnano - Alberona - Panni - Motta - Montecorvino - Faeto - Volturara Appula - Isole Tremiti - Colle di San Vito

INDICE

<i>PREMESSA</i>	<i>PAG. 3</i>
<i>ART. 1 OGGETTO</i>	<i>PAG. 3</i>
<i>ART. 2 TIPOLOGIE DI INCARICO</i>	<i>PAG. 4</i>
<i>ART. 3 CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI</i>	<i>PAG. 6</i>
<i>ART. 4 CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI</i>	<i>PAG. 8</i>
<i>ART. 5 RINNOVO, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI</i>	<i>PAG. 12</i>
<i>ART. 6 NORME DI RINVIO E FINALI</i>	<i>PAG. 13</i>

PREMESSA

La complessa dinamicità degli scenari in cui l'ASL di Foggia (di seguito ASL FG) è chiamata a svolgere il proprio ruolo istituzionale, in relazione alle specifiche funzioni affidate con leggi e disposizioni regionali, richiede un'alta qualificazione professionale e rende indispensabile utilizzare gli strumenti che la normativa mette a disposizione per sviluppare un'appropriata politica di gestione e di sviluppo delle risorse umane tesa anche ad orientare i comportamenti di tutto il personale verso gli obiettivi aziendali.

L'entrata in vigore del CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020, che ha modificato il previgente assetto contrattuale delle varie Dirigenze e introdotto sostanziali innovazioni anche nel sistema degli incarichi per la Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale (di seguito ATP), impone la necessità di adottare il presente regolamento relativo all'individuazione dei criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali e i criteri e le modalità per l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi stessi.

Le principali innovazioni introdotte in materia di incarichi dirigenziali dal succitato CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018 rispetto alle previgenti disposizioni contrattuali sono, in estrema sintesi, di seguito riportate:

- il mantenimento del requisito dell'esperienza quinquennale per la struttura complessa (art. 70, comma 1, lett. a) del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018), fatta salva l'eventuale applicazione di quanto contenuto nell'ultima frase del medesimo comma;
- l'abolizione del requisito dell'anzianità quinquennale per il conferimento degli incarichi professionali e di struttura semplice (lett. a) e c) del comma 1 dell'art. 70);
- la previsione della durata minima, portata a cinque anni, e la durata massima, portata a sette anni, per tutti gli incarichi dirigenziali (art. 71, comma 5);
- l'istituzione di un unico livello di incarico professionale (lett. c) comma 1 dell'art. 70);
- la rideterminazione della retribuzione di posizione minima portata a € 5.500 annui (art. 89, comma 3);
- l'obbligatorietà di procedere ad emettere un avviso di selezione interno per il conferimento degli incarichi (comma 10 dell'art. 71);
- il diritto al conferimento di un incarico dirigenziale al superamento del periodo di prova per tutti i dirigenti (comma 2 art. 70).

Art. 1

OGGETTO

1.1. Il presente regolamento, quale strumento organizzativo e di riconoscimento delle professionalità, individua:

- le varie tipologie di incarichi conferibili al personale della III Sezione Dirigenza Amministrativa, Tecnica e Professionale del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17.12.2020 dell'ASL FG;
- i criteri generali per la graduazione delle posizioni dirigenziali;
- i criteri e le modalità per l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi stessi.

- 1.2. Il presente regolamento è adottato in applicazione della normativa vigente e del succitato CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018 e si applica a tutti i dirigenti in servizio presso l'ASL FG a tempo indeterminato e a tempo determinato.
- 1.3. Il presente regolamento è finalizzato a garantire oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nella scelta dei soggetti affidatari e promuove lo sviluppo professionale dei dirigenti mediante il riconoscimento e la valorizzazione delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.
- 1.4. Tale sistema, basato sui principi di autonomia, responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi, è volto a garantire il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative nazionali e regionali e contrattuali vigenti ed è funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale e al raggiungimento degli obiettivi di salute previsti dalla programmazione sanitaria e/o sociosanitaria nazionale e regionale.
- 1.5. L'ASL FG gestisce la funzione dirigenziale in considerazione di quanto contenuto nell'Atto Aziendale ovvero nel Piano di Organizzazione Aziendale vigente nel tempo e in considerazione delle risorse disponibili nell'ambito del fondo contrattuale di riferimento. Pertanto, le attività relative all'affidamento, al mutamento e alla revoca degli incarichi della dirigenza ATP avvengono a seguito dell'individuazione in ambito aziendale delle posizioni dirigenziali nonché a seguito della loro graduazione, effettuata sulla base dei criteri stabiliti nel presente regolamento.

Art. 2

TIPOLOGIE DI INCARICO

- 2.1. Le diverse tipologie di incarico, che implicano attività gestionali e professionali, sono tutte funzionali ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità assistenziale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.
- 2.2. La carriera professionale dei dirigenti ATP si sviluppa attraverso percorsi tra loro permeabili con l'assunzione sia di incarichi di tipo prevalentemente gestionale sia di incarichi di tipo prevalentemente professionali.
- 2.3. Ai sensi del comma 2 dell'art. 69 del CCNL dell'Area Funzioni Locali 2016/2018 le due tipologie di incarico, in quanto manifestazione di attribuzioni diverse ma di pari dignità, rappresentano espressioni di sviluppi di carriera, che possono raggiungere una analoga valorizzazione economica, nel quadro della graduazione delle funzioni disciplinata dall'art. 89 del predetto CCNL, come regolamentata e determinata a livello aziendale.
- 2.4. Ai sensi dell'art. 70 del succitato CCNL dell'Area Funzioni Locali 2016/2018 le tipologie di incarichi conferibili ai Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali sono le seguenti:
 - a) incarico di direzione di struttura complessa (comprende anche l'incarico di direttore di dipartimento e l'incarico di direttore di distretto, qualificato come struttura complessa dalle disposizioni regionali vigenti);
 - b) incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o a valenza distrettuale, che è articolazione interna del dipartimento e del distretto e che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse

umane e strumentali. Può comportare anche responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie nel caso in cui ciò sia previsto negli atti di organizzazione interna; c) incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo. Tale incarico prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche.

2.5. Gli incarichi di struttura complessa e di struttura semplice si configurano come sovraordinati rispetto a quelli professionali. Gli incarichi non sono cumulabili tra di loro fatta salva la titolarità della struttura complessa da parte del Direttore di Dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis, comma 2, del D. Lgs. n. 502/92, e ss.mm.ii..

Art. 2.1

NORME DI PRIMA APPLICAZIONE

2.1.1. Ai sensi del comma 6 dell'art. 70 del CCNL dell'Area Funzioni Locali 2016/2018 il nuovo sistema degli incarichi dirigenziali e i correlati nuovi valori di retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 89 del predetto CCNL sono applicati con decorrenza 1.01.2021 e gli incarichi in essere sono automaticamente ricondotti alle nuove tipologie di seguito indicate.

Precedenti tipologie di incarico	Nuove tipologie di incarico
Incarico di direzione di struttura complessa (art. 27, comma 1, lett. a) del CCNL Area III dell'8.06.2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL Area III del 6.05.2010)	Incarico di direzione di struttura complessa (art. 70, comma 1, lett. a) CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018)
Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 27, comma 1, lett. b) del CCNL Area III dell'8.06.2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL Area III del 6.05.2010)	Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 70, comma 1, lett. b) CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018)
Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL Area III dell'8.06.2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL Area III del 6.05.2010)	Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo ((art. 70, comma 1, lett. c) CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018)
Incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di anzianità (art. 27, comma 1, lett. d) del CCNL Area III dell'8.06.2000 come modificato dall'art. 4 del CCNL Area III del 6.05.2010)	

2.1.2. Alla medesima data 1.01.2021 sono ricogniti tutti i dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali, in servizio a tempo indeterminato, che hanno superato il periodo di prova, e a tempo determinato, che hanno prestato servizio effettivo per almeno sei mesi presso l'ASL FG, giusta Orientamento ARAN AFL36 del 15.06.2021, per l'applicazione d'ufficio del comma 2 dell'art. 70 del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018.

Art. 2.2.

MAPPATURA DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

2.2.1. Preliminarmente la Direzione Generale effettua la mappatura di tutte le posizioni dirigenziali aziendali del personale della III Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali, riconducendole alle tipologie di incarico individuate nell'art. 2.1. del presente regolamento.

2.2.2. La mappatura è effettuata sulla base delle disposizioni contenute nell'Atto Aziendale ovvero nel Piano di Organizzazione Aziendale vigente nel tempo e nel rispetto delle disposizioni regionali e tiene conto delle posizioni dirigenziali coperte e delle posizioni dirigenziali da coprire sulla base del Piano di Fabbisogno del Personale vigente nel tempo.

2.2.3. La suddetta mappatura (organigramma degli incarichi) è suscettibile di modifiche/variazioni a seguito dell'aggiornamento del Piano di Fabbisogno del Personale, dei processi di riorganizzazione, formali, a livello aziendale ovvero a livello delle singole strutture aziendali.

2.2.4. L'Azienda, all'atto della mappatura, procederà alla graduazione di ciascuna posizione dirigenziale, secondo i criteri di pesatura, riportati di seguito.

Art. 3

CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

3.1. In relazione a quanto disposto dall'art. 89 del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018 l'ASL FG, in relazione alle proprie articolazioni, strutturali e funzionali, aziendali determina la graduazione delle funzioni dirigenziali cui è correlato il trattamento economico di posizione, comprensivo della retribuzione di posizione parte fissa e della retribuzione di posizione variabile aziendale.

3.2. L'ASL FG, al fine di rendere trasparente il percorso di graduazione delle funzioni, procederà, per la determinazione della retribuzione della retribuzione di posizione parte variabile, ad attribuire ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo dei punteggi, partendo da un punteggio base, correlato alla tipologia di incarico, cui aggiungere ulteriori punteggi correlati alle ulteriori caratteristiche differenziali di rilevanza strategica e di responsabilità, in funzione della specificità della struttura e dell'incarico professionale da attribuire, a ciascuna delle quali è correlato un punteggio massimo, individuato nell'Allegato A, parte integrante e sostanziale del presente regolamento. La graduazione delle singole posizioni dirigenziali sarà la risultante del punteggio complessivamente attribuito, secondo quanto indicato nel predetto Allegato A al presente regolamento.

3.3. La graduazione delle funzioni consente di collocare ciascun incarico nelle fasce (valori massimi di retribuzione di posizione: parte fissa + parte variabile) previste dal comma 6 del succitato art. 89 attraverso la determinazione della corrispondente

retribuzione di posizione variabile aziendale, ottenuta attraverso l'attribuzione del punteggio complessivo, in correlazione all'utilizzo del "Fondo retribuzione di posizione" ex art. 90 del CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2021.

3.4. La graduazione delle funzioni è effettuata dal Direttore Generale, d'intesa con il Direttore Amministrativo o con il Direttore Sanitario, secondo la struttura cui afferisce l'incarico dirigenziale, e sentito il Direttore/Responsabile della struttura di riferimento.

3.5. Gli incarichi dirigenziali a prevalente contenuto gestionale/organizzativo sono graduati, in maniera semplificata e aggregata rispetto ai parametri indicati dal comma 9 del succitato art. 89, sulla base dei seguenti parametri:

- a) tipologia di incarico (struttura complessa o struttura semplice);
- b) complessità della struttura;
- c) responsabilità gestionali;
- d) grado di competenza e di autonomia tecnico-professionale ed organizzativa;
- e) rilevanza strategica rispetto agli obiettivi aziendali.

3.6. Gli incarichi dirigenziali professionali, ove sono prevalenti le caratteristiche tecnico-professionali rispetto a quelle gestionali, sono graduati, in modo semplificato, sulla base di seguenti parametri:

- a) grado di competenza specialistico-funzionale o professionale;
- b) rilevanza strategica a livello aziendale e/o all'interno della struttura di appartenenza.

3.7. Il valore economico della retribuzione di posizione parte variabile aziendale è determinata dal valore del "punto" moltiplicato il punteggio complessivo attribuito alla singola posizione dirigenziale.

3.8. Il valore del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo retribuzione di posizione disponibile per la retribuzione di posizione variabile aziendale per la sommatoria di tutti i punteggi attribuiti alle posizioni dirigenziali previste formalmente in Azienda.

3.9. La quota del fondo disponibile per la graduazione degli incarichi, volta a garantire l'attribuzione della retribuzione di posizione di parte fissa, come stabilita dal CCNL vigente, per ogni posizione dirigenziale istituita, nonché della retribuzione di posizione parte variabile, come sopra determinata, è quella che residua dopo l'accantonamento delle risorse di cui al successivo punto 3.11., secondo alinea.

3.10. Il valore economico complessivo della retribuzione di posizione non potrà essere in nessun caso superiore al valore massimo della retribuzione di posizione prevista dal CCNL vigente per la posizione funzionale ricoperta. Pertanto, qualora dalle operazioni di graduazione delle funzioni dovesse determinarsi un valore economico complessivo superiore ai suddetti valori massimi, al dirigente verrà corrisposto il valore massimo definito contrattualmente.

3.11. Al fine della valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali aziendali l'ASL FG:

- determina annualmente l'ammontare complessivo del fondo di riferimento secondo i criteri e le procedure contrattualmente definite;
- provvede, secondo il principio dell'integrale utilizzo del fondo e tenuto conto del numero complessivo delle posizioni dirigenziali istituite/mappate, a calcolare le quote da accantonare per il finanziamento delle indennità di struttura complessa, eventuali trattamenti economici previsti sulla base di specifiche leggi ed eventuali assegni personali posti a carico del fondo;

- determina con la quota residua, sulla base della graduazione delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di posizione complessiva di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti in relazione all'incarico conferito o da conferire in conformità a quanto stabilito nel CCNL vigente e nel presente regolamento.

3.13. L'esito del processo di graduazione delle funzioni dirigenziali sarà oggetto di approvazione da parte del Direttore Generale attraverso l'adozione di un provvedimento contenente la determinazione del punteggio finale complessivo di graduazione e la determinazione del correlato valore economico complessivo di ciascuna posizione dirigenziale aziendale.

3.14. Con ricorrenza annuale e, comunque, in occasione di riorganizzazioni che comportano rilevanti modifiche organizzative/funzionali la Direzione Generale provvede ad una verifica della graduazione delle posizioni dirigenziali coinvolte, apportando eventualmente i dovuti correttivi.

Art 3.1.

VALORIZZAZIONE ECONOMICA DEGLI INCARICHI

3.1.1. La retribuzione di posizione complessiva, collegata all'incarico e derivante dall'applicazione del presente regolamento, assorbe la retribuzione di posizione già in godimento da parte del dirigente già incaricato, ai sensi di quanto disposto dal comma 4 del succitato art. 89 del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018.

3.1.2. Per i dirigenti ad impegno ridotto, fatto salvo il trattamento di posizione di parte fissa, quale minimo attribuibile, previsto dal CCNL vigente, i valori economici corrispondenti alla graduazione della funzione dirigenziale sono proporzionalmente ridotti.

3.1.3. Ai Direttori di struttura complessa compete, inoltre, l'indennità prevista dal comma 1, lett. b) dell'art. 86, come rideterminata dal comma 2 dell'art. 93, del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018.

3.1.4. Ai Direttori di Dipartimento compete la maggiorazione prevista dall'art. 40, commi 9 e 12, del CCNL Area III dell'8.06.2000 e ss.mm.ii., non disapplicati dall'art. 96 del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018.

3.1.5. Ai sensi dell'art. 81, comma 4, del predetto CCNL per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa la retribuzione di posizione complessiva è decurtata in una misura non superiore al 40%.

3.1.6. Ai dirigenti cui sono attribuiti incarichi ad interim si applicano le disposizioni giuridiche ed economiche previste dall'art. 73, comma 8, del più volte citato CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018.

3.1.7. Ai dirigenti neo assunti, che abbiano superato il periodo di prova, e ai dirigenti a tempo determinato, che abbiano prestato servizio effettivo per almeno un semestre, è attribuita la retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 89, comma 3, del CCNL Area Funzioni Locali vigente a valere dall'1.01.2021.

Art. 4

CRITERI GENERALI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

4.1. Gli incarichi di direzione dipartimentale, o assimilabili, sono conferiti, nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale o nel Piano di Organizzazione vigente, dal Direttore Generale con le procedure, per quanto compatibili, previste nel "Regolamento per la Gestione e il Funzionamento dei Dipartimenti", giusta Deliberazione n. 120 del

30.01.2019, modificata ed integrata con Deliberazione n. 682 dell'8.05.2019, e nel rispetto delle linee guida regionali.

4.2. Gli incarichi di struttura complessa e di struttura semplice sono conferiti, nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale o nel Piano di Organizzazione Aziendale vigente, dal Direttore Generale con le procedure previste nel presente regolamento e nel rispetto delle linee guida regionali.

4.3. Gli incarichi di struttura complessa sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del Direttore Amministrativo, il quale può avvalersi per le attività di valutazione di apposita Commissione, nominata dal Direttore Generale e composta da due Direttori di struttura complessa non sanitaria dell'ASL FG o di altre aziende sanitarie oltre che dal Direttore Amministrativo, con funzioni di Presidente.

4.4. Gli altri incarichi sono conferiti dal Direttore Generale su proposta:

a) del Direttore di struttura complessa di afferenza dell'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;

b) dal Direttore del Dipartimento o di Distretto, sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza del Dipartimento o del Distretto, per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale;

c) dal Direttore della struttura di appartenenza, sentito il Direttore di Dipartimento o di Distretto per gli incarichi professionali.

4.5. Nel conferimento degli incarichi ovvero per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, l'Azienda, attraverso i soggetti sopra individuati, effettua una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali dei candidati e tiene conto:

- delle valutazioni del Collegio Tecnico, ove esistenti;

- del profilo di appartenenza;

- 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 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;

- 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;

- del criterio di rotazione, ove applicabile.

4.6. I criteri per il conferimento degli incarichi di struttura complessa, come sopra elencati, sono integrati 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.

4.7. Tutti gli incarichi sono conferiti a tempo determinato ed hanno durata quinquennale, salvo rinnovo. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato (sono assimilate tutte le altre cause di cessazione del rapporto di lavoro previste dalle leggi e dai CC.NN.LL. vigenti).

Art. 4.1.

REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

4.1.1. L'incarico di Direttore di Dipartimento è conferibile esclusivamente ai Direttori delle strutture complesse aggregate nel Dipartimento, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 17 bis del D. Lgs. n. 502/92, e ss.mm.ii., e con le procedure stabilite, per quanto compatibili, nel "Regolamento per la Gestione e il Funzionamento dei Dipartimenti", giusta Deliberazione n. 120 del 30.01.2019, modificata ed integrata con Deliberazione n. 682 del 682 dell'8.05.2019.

4.1.2. Per l'incarico di struttura complessa, conferito ai sensi dell'art. 71 del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018 e secondo le procedure individuate nel presente regolamento, l'esperienza professionale dirigenziale richiesta quale requisito di partecipazione non può essere inferiore a cinque anni maturati, in maniera effettiva, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e a tempo determinato nonché con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea, prestati con o senza soluzione di continuità.

4.1.3. Qualora presso l'ASL FG non sia disponibile personale dirigenziale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della predetta esperienza professionale l'incarico potrà essere conferito a dirigente con esperienza professionale inferiore.

4.1.4. Fermo restando quanto previsto nei precedenti punti 4.1.2. e 4.1.3. tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale, delle varie tipologie, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente (art. 70, comma 2, CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018).

4.1.5. Gli incarichi sono conferiti, secondo le modalità e le procedure individuate nel presente regolamento, anche ai dirigenti assunti con contratto a tempo determinato che abbiano prestato servizio effettivo per almeno sei mesi (art. 70, comma 2, CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018).

Art. 4.2.

PROCEDURE PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

4.2.1. Ai fini del conferimento degli incarichi di struttura complessa, di struttura semplice e di natura professionale si procede come segue:

- l'Azienda provvede ad approvare con provvedimento avviso di selezione interna, pubblicato per almeno n. 15 giorni sul sito web aziendale, nel quale sono indicati:

- la denominazione dell'incarico;
- la tipologia di incarico;
- la durata dell'incarico;
- il ruolo e il profilo professionale di riferimento;
- i contenuti e le funzioni da attribuire (descrizione sintetica linee di attività);
- il peso e il suo valore economico annuo;
- la struttura/il servizio alla/al quale l'incarico afferisce (relazioni di dipendenza funzionale gerarchica sopra e/o sotto ordinate) e la sede di lavoro;
- i requisiti di ammissione alla selezione e gli eventuali ulteriori requisiti giuridici, culturali e/o professionali ritenuti necessari per l'accesso all'incarico;
- le eventuali risorse assegnate e/o coordinate;
- i termini per la presentazione delle domande e le modalità di selezione.

Nell'avviso di selezione interna è, altresì, indicato l'obbligo da parte dell'istante di dichiarare:

- la situazione relativa ad eventuali pronunce a proprio carico in tema di responsabilità penale, anche con sentenze non passate in giudicato, o procedimenti penali in corso per uno dei reati previsti dal Capo I del Titolo II del Libro Secondo del Codice Penale;
 - le sanzioni disciplinari subite, limitatamente all'ultimo biennio;
 - gli esiti delle verifiche periodiche e delle valutazioni annuali previste dal vigente CCNL;
- entro il termine indicato nell'avviso i dirigenti interessati presentano la loro candidatura allegando alla domanda un dettagliato curriculum formativo e professionale;
- il dirigente cui compete la formulazione della proposta di conferimento dell'incarico procede alla valutazione comparata dei curricula pervenuti ed all'eventuale colloquio (a discrezione del dirigente valutatore) con i candidati all'incarico stesso durante il quale illustreranno approfonditamente il proprio percorso professionale e formativo rappresentato nel curriculum, e presenteranno una relazione progettuale di organizzazione della specifica struttura a bando o di organizzazione delle attività in caso di incarico di natura professionale;
- il dirigente o il Direttore Amministrativo, eventualmente coadiuvato da apposita Commissione di valutazione in caso di incarico di struttura complessa, a conclusione delle valutazioni, propone al Direttore Generale, con atto scritto e motivato, il candidato al quale conferire l'incarico;
- il Direttore Generale conferisce con provvedimento l'incarico dirigenziale e rinvia alla stipulazione di specifico contratto individuale di lavoro correlato all'incarico.
- 4.2.2. Gli avvisi interni di selezione per il conferimento degli incarichi saranno pianificati in tre fasi:
- nella prima fase saranno rivolti ai dirigenti in servizio, in possesso dei requisiti pieni richiesti, a tempo indeterminato in servizio presso l'ASL FG. Possono presentare domanda di partecipazione anche i dirigenti in comando o in assegnazione temporanea presso l'ASL FG. In tal caso la durata dell'incarico sarà correlata alla durata del comando o dell'assegnazione temporanea;
 - qualora nella prima fase non ci siano candidati dotati dei requisiti o non siano risultati idonei sulla base della valutazione del dirigente o della Commissione per gli incarichi di struttura complessa, nella seconda fase saranno rivolti ai dirigenti in servizio a tempo indeterminato, anche in comando o in assegnazione temporanea, presso l'ASL FG con anzianità inferiore;
 - qualora nella seconda fase non sia coperta la posizione, nella terza fase saranno rivolti ai dirigenti in servizio presso l'ASL FG a tempo determinato. In tal caso la durata dell'incarico sarà correlata alla durata del contratto a termine.
- 4.2.3. Il passaggio a scalare alla fase successiva è condizionato dall'indisponibilità di dirigenti intesa sia come indisponibilità di presenza fisica che di domande presentate o di inidoneità dei candidati. L'Azienda si riserva la possibilità di procedere all'emissione di avvisi interni unici con l'individuazione delle precedenze e/o delle prelezioni.

Art. 4.3.

CONTRATTO INDIVIDUALE DI INCARICO

4.3.1. Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico conferito, ivi inclusi la denominazione, l'oggetto, gli obiettivi generali da conseguire, la sede di lavoro e la struttura di assegnazione, la sua collocazione nell'organigramma aziendale, la durata, il punteggio di graduazione assegnato e la correlata retribuzione di posizione annua spettante nelle sue due componenti, parte fissa e parte variabile aziendale.

4.3.2. Con la sottoscrizione del contratto individuale di incarico sarà riconosciuto, con la decorrenza nello stesso indicata, il trattamento economico corrispondente, discendente dalla graduazione della posizione dirigenziale.

4.3.3. Ai sensi dell'art. 71, comma 14, del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018 il succitato contratto 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 di incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il preventivo esplicito assenso che è espresso nel termine massimo di trenta giorni. In assenza di consenso non potrà essere erogato il trattamento economico correlato all'incarico.

4.3.4. Ai sensi dell'art. 67, comma 7, del CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020 per i dirigenti neo-assunti il contratto individuale, superato il periodo di prova, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito.

4.3.5. Sono allegati al presente regolamento gli schemi di contratto individuale correlato alle diverse tipologie di incarico (Allegato B).

Art. 5

RINNOVO, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI

5.1. Gli incarichi possono essere confermati/rinnovati, previa valutazione positiva a scadenza dell'incarico, ai sensi dell'art. 76, comma 2, del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018, senza attivare la procedura selettiva dettagliata nel presente regolamento, su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza. Il rinnovo dell'incarico comporta la sottoscrizione del contratto individuale di incarico con le modalità indicate nel presente regolamento.

5.2. Il dirigente che non supera positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico da parte del Collegio Tecnico non è confermato. Il mancato rinnovo a seguito di valutazione negativa è disciplinato dall'art. 81 del CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018.

5.3. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio Tecnico, ai sensi dell'art. 78, comma 2, del succitato CCNL Area Funzioni Locali 2016/2018, realizza anche la condizione per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o di maggior rilievo gestionale, economico e professionale.

5.4. Qualora l'Azienda, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, applicherà le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico e al valore e rilievo (tipologia) dell'incarico (art. 9, comma 32, del D. L. n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010 e art. 1, comma 18, del D.L. n. 138/2011 convertito in L. n. 148/2011) armonizzate con le disposizioni contrattuali vigenti. In particolare, a seguito di processi di ristrutturazione aziendale, previo confronto

sindacale, al dirigente, anche in presenza di valutazioni positive, può essere conferito incarico diverso da quello precedentemente svolto, anche di valore economico inferiore. In questo caso resta ferma l'applicazione della clausola di salvaguardia di economica di cui all'art. 31 del CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020.

5.5. La revoca anticipata dell'incarico può essere disposta, ai sensi del comma 6 dell'art. 71 del CCNL Area Funzioni Locali vigente, per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 2, del D. Lgs. n. 502/92, e ss.mm.ii., di seguito riportati:

- inosservanza delle direttive impartite dalla Direzione Generale o dalla Direzione di Dipartimento;
- mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- responsabilità grave e reiterata;
- in tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro.

5.6. La revoca anticipata dell'incarico può essere disposta, altresì, ai sensi del succitato comma 6 dell'art. 71 del CCNL Area Funzioni Locali vigente, per:

- effetto della valutazione negativa giusta art. 81 del medesimo CCNL;
- per il venir meno dei requisiti.

5.7. La revoca avviene con atto scritto e motivato da parte della Direzione Generale anche su proposta del soggetto istituzionale che ha proposto l'assegnazione dell'incarico al dirigente.

5.8. La revoca anticipata può avvenire anche a seguito di rinuncia, motivata, da parte del dirigente incaricato.

5.9. Nei casi di assenza temporanea dei Direttori di struttura complessa e dei Responsabili di struttura semplice dipartimentale o distrettuale, nei casi di assenza dei Direttori di struttura complessa e dei Responsabili di struttura semplice dipartimentale o distrettuale per cessazione del rapporto di lavoro e nei casi di assenza dei dirigenti con incarichi gestionali o professionali per fruizione di aspettativa senza assegni si applicano le disposizioni contenute nell'art. 73 del CCNL Area Funzioni Locali vigente.

ART. 6

NORME DI RINVIO E FINALI

6.1. Il presente regolamento può essere aggiornato ove se ne ravvisi la necessità, in caso di nuove esigenze e/o in presenza di disposizioni normative o contrattuali o aziendali di contenuto innovativo rispetto al suo contenuto, previo confronto sindacale.

6.2. Per tutto quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alle disposizioni legislative, contrattuali e regolamentari aziendali vigenti in materia. S'intende superata qualsiasi disposizione aziendale in contrasto con quanto stabilito nel presente regolamento e, in particolare, il "Recepimento Ratifica Regolamento: Incarichi dirigenziali – Manuale per la Pesatura delle Posizioni della Dirigenza Sanitaria e PTA", giusta Deliberazione n. 990 del 27.06.2018, per la parte relativa alla Dirigenza PTA, e il "Regolamento per l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali Dirigenza Sanitaria e A.P.T.", giusta Deliberazione n. 2004 del 9.07.2007, modificata con Deliberazione n. 613 del 21.05.2014 e Deliberazione n. 745 del 21.06.2017, per la parte relativa all'affidamento e la revoca degli incarichi per la Dirigenza PTA.

6.3. Sono parti integranti e sostanziali del presente regolamento i due Allegati di seguito riportati:

- ALLEGATO A CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI (A.1. e A.2.);
- ALLEGATO B SCHEMI DI CONTRATTO CORRELATO ALL'INCARICO (B.1., B.2. e B.3.).

6.4. Il presente regolamento è oggetto di confronto con i Delegati Sindacali dell'Area Funzioni Locali – III Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali.

6.5. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di formale adozione dello stesso.

ALLEGATO A

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

A.1.

TIPOLOGIA INCARICO DIRIGENZIALE GESTIONALE

(STRUTTURA COMPLESSA, STRUTTURA A VALENZA DIPARTIMENTALE/DISTRETTUALE E STRUTTURA SEMPLICE)

1. Tipologia incarico	Punteggio max 50 Struttura Complessa A: punti 50 Struttura Semplice a valenza Dipartimentale/Distrettuale B1: punti 40 Struttura Semplice B2: punti 30
2. Complessità della struttura (solo per incarichi di Struttura Complessa)	Punteggio max 10 Parametro n. S.S. inserite nella S.C.: punteggio sino a 10 - n. 2 o più S.S.: punti 10 - n. 1 S.S.: punti 5 - n. 0 S.S.: punti 0
3. Gestione Risorse	Punteggio max 15
3.1. Gestione delle risorse umane: Dirigenti	Punteggio max 3 Parametro: numero dirigenti assegnati all'Unità Organizzativa diretta dalla funzione: - da n. 3 dirigenti in su: punti 3 - da n. 1 a n. 2 dirigenti: punti 2 - nessun dirigente: punti 0
3.2. Gestione delle risorse umane: Comparto	Punteggio max 3 Parametro: numero dipendenti assegnati all'Unità Organizzativa diretta dalla funzione: - da n. 15 unità in su: punti 3 - da n. 6 a n. 14 unità: punti 2 - da n. 1 a n. 4 unità: punti 1 - nessun dipendente: punti 0
3.3. Gestione delle risorse tecnologiche	Punteggio max 4 Parametro: tipologia e quantità della tecnologia utilizzata dall'Unità Organizzativa di cui la posizione è responsabile (fatturato prodotto e/o costo delle apparecchiature): - Alta: punti 4 - Media: punti 3 - Bassa: punti 1 - Nessuna: punti 0

<p>3.4. Gestione delle risorse complessive (solo per incarichi di Struttura Complessa e Struttura Semplice Dipartimentale)</p>	<p>Punteggio max 5 Parametro: budget complessivo assegnato e gestito direttamente o funzionalmente dalla posizione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - risorse economiche assegnate e gestite superiori a 2,5 Mln di euro: punti 5 - risorse economiche assegnate e gestite superiori a 1 Mln di euro: punti 4 - risorse economiche assegnate e gestite superiori a 0,5 Mln di euro: punti 3 - risorse economiche assegnate e gestite superiori a 0,25 Mln di euro: punti 2 - risorse economiche assegnate e gestite inferiori a 0,25 Mln di euro: punti 1
<p>4. Valenza strategica della struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali e agli indirizzi a supporto della programmazione regionale</p>	<p>Punteggio max 10 Il punteggio è assegnato alla Direzione Generale in relazione al Piano Strategico Aziendale secondo gli indicatori sotto elencati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - affidamento degli incarichi; - unicità della funzione a livello Aziendale; - unicità della funzione a livello Dipartimentale; - funzione strategica e trasversale dell'intera struttura complessa; - partecipazione a progetti di valenza aziendale; - funzioni di studio, ricerca e didattica di valenza aziendale e di comprovato rilievo scientifico.
<p>5. Competenze professionali</p>	
<p>5.1. Gestione dei processi</p>	<p>Punteggio max 6 Parametro: livello di complessità, rilevanza ed integrazione delle funzioni, delle attività, dei servizi erogati, dei processi e dei procedimenti gestiti o coordinati, implicanti intersettorialità e interprofessionalità, e/o verifica di attività direzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alta: punti 6 - Media: punti 3 - Bassa: punti 1
<p>5.2. Grado di competenze specialistico-funzionali o professionali</p>	<p>Punteggio max 6 Parametro: livello di diversificazione, complessità e innovazione delle attività e molteplicità discipline di riferimento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alta: punti 6 - Media: punti 3 - Bassa: punti 1
<p>5.3. Complessità relazionale correlata alla posizione</p>	<p>Punteggio max 3 Parametro: numerosità, frequenza e variabilità interlocutori</p> <ul style="list-style-type: none"> - la posizione implica relazioni dirette con interlocutori interni all'Azienda/attività

	trasversali ed esterni all'Azienda: punti 3 - la posizione implica solo relazioni con interlocutori interni all'Azienda: punti 1
Totale pesi	Struttura Complessa: punteggio max 100* Struttura Semplice Dipartimentale: punteggio max 90* Struttura Semplice: punteggio max 75*

A.2.
TIPOLOGIA INCARICO DIRIGENZIALE PROFESSIONALE (C)

1. Grado di competenza specialistico-funzionale o professionale	Punteggio max 15
1.1 Gestione dei processi	Punteggio max 6 Parametro: livello di complessità, rilevanza ed integrazione delle funzioni, delle attività, dei servizi erogati, dei processi e dei procedimenti gestiti o coordinati, implicanti intersettorialità e interprofessionalità, e/o verifica di attività direzionali - Alta: punti 6 - Media: punti 3 - Bassa: 1
1.2. Grado di competenze specialistico-funzionali o professionali	Punteggio max 6 Parametro: livello di diversificazione, complessità e innovazione delle attività e molteplicità discipline di riferimento - Alta: punti 6 - Media: punti 3 - Bassa: punti 1
1.3. Complessità relazionale correlata alla posizione	Punteggio max 3 Parametro: numerosità, frequenza e variabilità interlocutori - la posizione implica relazioni dirette con interlocutori interni all'Azienda/attività trasversali ed esterni all'Azienda: punti 3 - la posizione implica solo relazioni con interlocutori interni all'Azienda: punti 1
2. Valenza strategica della posizione a livello aziendale e/o all'interno della struttura di appartenenza	Punteggio sino a 10 Il punteggio è assegnato alla Direzione Generale in relazione al Piano Strategico Aziendale secondo gli indicatori sotto elencati: - affidamento degli incarichi; - unicità della funzione a livello Aziendale; - unicità della funzione a livello Dipartimentale; - funzione strategica e trasversale dell'intera struttura complessa; - partecipazione a progetti di valenza aziendale; - funzioni di studio, ricerca e didattica di valenza aziendale e di comprovato rilievo scientifico.
Totale pesi	Punteggio max 25*

** Il punteggio complessivamente attribuito determina l'ammontare della retribuzione di posizione parte variabile aziendale alla quale si aggiunge la retribuzione di posizione parte fissa stabilita per tipologia di incarico dal CCNL vigente. La retribuzione di posizione parte fissa e la retribuzione di posizione parte variabile insieme determinano il valore economico complessivo della posizione dirigenziale.*

ALLEGATO B
SCHEMI DI CONTRATTO CORRELATO ALL'INCARICO

B.1.
SCHEMA DI CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
PER CONFERIMENTO INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA
DI DURATA QUINQUENNALE
(ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti)

L'anno 2021, il giorno _____ del mese di _____, in esecuzione della Deliberazione n. 646 del 26.04.2021, nella sede legale dell'Azienda Sanitaria Locale di Foggia (ASL FG),

TRA

L'Azienda Sanitaria Locale di Foggia (A.S.L. Foggia) rappresentata dal Direttore Generale, _____, C.F. _____, nominato con D.G.R. n. _____ del _____, domiciliato per la carica presso la sede dell'A.S.L. F.G., sita in Via M. Protano s.n.c. a Foggia;

E

Il Dott. _____, nato a _____ il _____ e residente a _____ in Via _____ codice fiscale: _____ (di seguito chiamato anche Dirigente), in possesso dei requisiti di legge, verificati attraverso la richiesta documentazione probatoria;

PREMESSO CHE

- con Deliberazione del Direttore Generale n. _____ del _____ il Dott. _____, già assunto con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, in qualità di Dirigente Amministrativo/Tecnico/Professionale sottoscritto in data _____ con decorrenza _____, è stato individuato quale Dirigente cui conferire l'incarico quinquennale di Direttore della Struttura Complessa _____;
- è stato disposto di procedere alla stipulazione di apposito contratto individuale di lavoro correlato all'incarico di Direttore Complessa, quale consensuale formalizzazione della modifica/integrazione intervenuta nell'ambito del rapporto lavorativo già in essere con conseguente attribuzione di nuove e diverse funzioni dirigenziali a contenuto prevalentemente gestionale;

si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1
OGGETTO DEL CONTRATTO

L'Azienda Sanitaria, come sopra rappresentata, conferisce al Dott. _____, come sopra generalizzato, con contratto individuale di lavoro e rapporto esclusivo, ad decorrere dal _____ l'incarico di Direttore della Struttura Complessa _____.

Il Dott. _____ dichiara di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii..

Art. 2 SEDE DI LAVORO

La sede di lavoro è individuata presso _____ ed ha valenza aziendale/dipartimentale/distrettuale/di presidio.

Art. 3 DURATA DELL'INCARICO

L'incarico ha durata quinquennale, a decorrere dalla data fissata all'articolo 1 del presente contratto, fatta salva l'ipotesi della perdita anticipata dei requisiti soggettivi previsti per l'espletamento dello stesso.

Ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali nazionali, l'incarico è rinnovabile secondo le procedure di verifica di cui alle vigenti disposizioni legislative, contrattuali e aziendali vigenti.

L'incarico è soggetto a verifiche annuali e a verifica finale, secondo quanto stabilito nei CC.CC.NN.LL. vigenti e nelle regolamentazioni aziendali in materia.

L'esito positivo delle verifiche annuali comporta l'attribuzione della retribuzione di risultato ed è considerato ai fini della verifica finale.

In caso di esito negativo delle verifiche annuali l'Azienda adotta le proprie determinazioni nel rispetto delle previsioni contrattuali e aziendali vigenti.

Il rinnovo o il mancato rinnovo dell'incarico all'esito della verifica finale allo scadere dei cinque anni è disposto dal Direttore Generale con provvedimento motivato.

Ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali vigenti, in caso di esito negativo della verifica finale e, quindi, di mancato rinnovo dell'incarico, il Dirigente sarà destinato ad altra funzione con il trattamento economico relativo alla funzione di destinazione.

In particolare, al Direttore non confermato sarà conferito altro incarico tra quelli previsti dal C.C.N.L. Area Funzioni Locali – III Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali - vigente con le procedure individuate nel medesimo contratto.

L'incarico potrà essere modificato o revocato dall'Azienda, anche prima della scadenza, in caso di variazioni dell'assetto organizzativo, nel rispetto delle previsioni legislative, contrattuali e aziendali vigenti.

Ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, la modifica di uno degli aspetti riportati nel presente contratto, sarà preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso.

Art. 4 FUNZIONI

Il Dott. _____ s'impegna a svolgere le funzioni di Direttore della Struttura Complessa _____, ai sensi delle vigenti disposizioni normative, nonché, nell'ambito delle proprie competenze, ogni altra attività specificata da atti emanati dal Direttore Generale dell'ASL FG.

L'incarico comporta funzioni di direzione ed organizzazione della struttura.

In particolare, l'incarico attribuito comporta funzioni di direzione ed organizzazione della struttura da attuarsi anche mediante direttore a tutto il personale operante nella stessa, e l'adozione dei provvedimenti necessari per il corretto espletamento del servizio, degli indirizzi e, in caso di necessità, delle decisioni da prendere in ordine alle attività della struttura.

In particolare, il Dirigente:

- partecipa attivamente alle riunioni della Direzione Strategica e del Comitato di Dipartimento, ove costituito;
- redige entro il 31 gennaio di ogni anno una relazione analitica sulle attività svolte nell'anno precedente e programma le attività della struttura per l'anno in corso;
- si impegna a creare un clima organizzativo positivo e gestisce tutti i conflitti interpersonali insorti all'interno della struttura, anche mediante incontri tra le parti;
- organizza la revisione sistematica delle attività svolte con la verbalizzazione dei relativi incontri;
- condivide gli obiettivi aziendali con il personale della struttura ed emana direttive scritte al personale relativamente alle procedure più importanti;
- programma, organizza e gestisce le attività formative del personale assegnato;

- adotta, con determinazioni dirigenziali, tutti i provvedimenti connessi alle attività della struttura non rientranti nella sfera degli atti riservati alla responsabilità della Direzione Generale.
- Inoltre, il Dirigente, nell'arco temporale di durata dell'incarico dovrà garantire, tra l'altro, le seguenti attività:
- adozione di misure di propria competenza necessarie per rimuovere i disservizi che incidono sui livelli di erogazione dei servizi;
 - cura della raccolta e dell'elaborazione dei dati di attività e di utilizzo delle risorse e trasmissione ai servizi competenti, a partire dal controllo di gestione;
 - trasmissione alla Direzione Strategica delle necessarie valutazioni tecniche ed organizzative in ordine alle richieste di tecnologie ed arredi, nonché di ristrutturazione e/o ampliamento delle strutture di propria competenza;
 - tutela della salute e della sicurezza sul lavoro dei lavoratori come previsto dal D. Lgs. n. 81/2008, e ss.mm.ii., quale datore di lavoro delegato (a tal fine collabora con il SPP aziendale);
 - monitoraggio e verifica della corretta applicazione dei protocolli sanitari (ad es. anti COVID 19) adottati in ambito aziendale;
 - vigilanza in materia di privacy.

Art. 5 GESTIONE RISORSE

Il Dott. _____ risponde al Direttore Generale dell'efficace ed efficiente gestione delle risorse attribuite che saranno oggetto di valutazione in relazione agli obiettivi assegnati dall'Azienda Sanitaria.

Art. 6 OBIETTIVI AZIENDALI

Il Dott. _____ con la stipula del presente contratto si impegna, altresì, a perseguire gli obiettivi e le attività espressamente indicate nel profilo di ruolo e, inoltre, è tenuto a:

.....
.....
.....
.....

Inoltre il Dott. _____ dovrà annualmente conseguire gli obiettivi specifici definiti dalla programmazione aziendale del ciclo della performance e dal budget, in collaborazione con le Unità Operative interessate, relativi alle tematiche ivi indicate.

Con successivi provvedimenti potranno essere attribuiti ulteriori obiettivi strategici ed annuali, adeguando quelli assegnati e contestualmente modificati in relazione ai risultati conseguiti nell'anno precedente.

Art. 7 TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione annuale riconosciuta è commisurata a quella prevista dai CC.CC.NN.LL. nel tempo vigenti per l'Area Funzioni Locali – III Sezione Dirigenti amministrativi, Tecnici e Professionali -nonché dagli accordi collettivi aziendali.

La struttura della retribuzione a base annua, esclusa la tredicesima mensilità, è così determinata:

TRATTAMENTO FONDAMENTALE:

- Stipendio tabellare nella misura prevista dei vigenti contratti di lavoro;
- Retribuzione Individuale di Anzianità, ove acquisita;
- Retribuzione di posizione d'incarico parte fissa;
- Assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;

TRATTAMENTO ACCESSORIO:

- Retribuzione di posizione variabile attribuita alla fascia A in relazione alle funzioni da svolgere, come graduate e regolamentate con Deliberazione n. _____ del _____, e determinata in funzione dell'entità del fondo di posizione, pari a € _____;
- Indennità di incarico di direzione di struttura complessa;
- Retribuzione di risultato, ove spettante;
- Altri trattamenti accessori, ove spettanti.

Art. 8 RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro che si instaura è disciplinato dal Codice Civile, dalle leggi in materia e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti, anche per quanto attiene alle cause di risoluzione, ai tempi di preavviso e alle norme comportamentali. È, in ogni modo, condizione risolutiva del presente contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura selettiva che ne costituisce il presupposto.

Ai sensi del comma 16-ter dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 sul Pubblico Impiego, introdotto dalla Legge Anticorruzione n. 190/2012, *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 (tra le quali le aziende del SSN), non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

Art. 9 PATROCINIO LEGALE

L'Azienda Sanitaria, a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del Direttore per fatti o atti connessi all'assolvimento dei propri compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interesse, ogni onere di difesa secondo quanto previsto dalle normative legislative e contrattuali vigenti.

Art. 10 CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Dirigente deve improntare la propria condotta sul lavoro alla costante osservanza del Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, ferme restando le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile, amministrativa e dirigenziale dei pubblici dipendenti.

Art. 11 RESTITUZIONE STRUMENTI DI LAVORO

Il Dirigente, entro cinque giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, è tenuto a restituire i beni e gli strumenti di lavoro.

In caso di inadempienza, il corrispondente valore monetario sarà trattenuto dall'Azienda sulle competenze retribuite ancora dovute o, in mancanza, sarà disposto il recupero coattivo.

Art. 12 FORO COMPETENTE

Per tutte le controversie che dovessero insorgere in dipendenza del presente contratto è territorialmente competente, in via esclusiva, il Foro di Foggia.

Art. 13 NORME DI RINVIO

Per tutte le materie e gli istituti non regolati dal presente contratto si fa riferimento alle disposizioni dei Contratti Collettivi di Lavoro dell'Area Sanità nel tempo vigenti, nonché al Codice Civile e alle altre norme di legge in materia, con particolare riguardo al D. Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii..

Il presente contratto, redatto in duplice originale, è esente dall'imposta di bollo, ai sensi del punto n. 25 della Tabella - Allegato B - al D.P.R. del 26.10.1972, n. 642, e dall'imposta di registrazione, ai sensi dell'art. 10 della Tabella allegata al D.P.R. del 26.4.1986, n. 131.

Letto, confermato e sottoscritto.

Foggia, _____

.....
Il Direttore di S.C.

.....
Direttore Generale

Per specifica ed espressa approvazione degli artt. 4, 5 e 6, dopo attenta lettura ed approfondimento.

.....
Il Direttore di S.C.

Il presente contratto è registrato al n. _____ di protocollo in data _____ e copia viene consegnata,

unitamente al Codice di Comportamento, in data _____ all'interessato.

B.2.
SCHEMA DI CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
PER CONFERIMENTO INCARICO DI DIREZIONE DI STRUTTURA SEMPLICE
DI DURATA QUINQUENNALE

(ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti)

L'anno 2021, il giorno _____ del mese di _____, in esecuzione della Deliberazione n. 646 del 26.04.2021, nella sede legale dell'Azienda Sanitaria Locale di Foggia (ASL FG),

TRA

L'Azienda Sanitaria Locale di Foggia (A.S.L. Foggia) rappresentata dal Direttore Generale, _____, C.F. _____, nominato con D.G.R. n. _____ del _____, domiciliato per la carica presso la sede dell'A.S.L. F.G., sita in Via M. Protano s.n.c. a Foggia;

E

Il **Dott.** _____, nato a _____ il _____ e residente a _____ in Via _____ codice fiscale: _____ (di seguito chiamato anche Dirigente), in possesso dei requisiti di legge, verificati attraverso la richiesta documentazione probatoria;

PREMESSO CHE

- con Deliberazione del Direttore Generale n. _____ del _____ il Dott. _____, già assunto con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, in qualità di Dirigente Amministrativo/Tecnico/Professionale sottoscritto in data _____ con decorrenza _____, è stato individuato quale Dirigente cui conferire l'incarico quinquennale di Responsabile della Struttura Semplice a valenza dipartimentale/distrettuale/di struttura complessa _____;
- è stato disposto di procedere alla stipulazione di apposito contratto individuale di lavoro correlato all'incarico di Responsabile della Struttura Semplice a valenza dipartimentale/distrettuale/di struttura complessa, quale consensuale formalizzazione della modifica/integrazione intervenuta nell'ambito del rapporto lavorativo già in essere con conseguente attribuzione di nuove e diverse funzioni dirigenziali a contenuto prevalentemente gestionale;

si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1
OGGETTO DEL CONTRATTO

L'Azienda Sanitaria, come sopra rappresentata, conferisce al Dott. _____, come sopra generalizzato, con contratto individuale di lavoro e rapporto esclusivo, a decorrere dal _____ l'incarico di Responsabile della Struttura Semplice a valenza dipartimentale/distrettuale/di struttura complessa _____.

Il Dott. _____ dichiara di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii..

Art. 2 SEDE DI LAVORO

La sede di lavoro è individuata presso _____ ed ha valenzadipartimentale/distrettuale/di struttura complessa.

Art. 3 DURATA DELL'INCARICO

L'incarico ha durata quinquennale, a decorrere dalla data fissata all'articolo 1 del presente contratto, fatta salva l'ipotesi della perdita anticipata dei requisiti soggettivi previsti per l'espletamento dello stesso.

Ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali nazionali, l'incarico è rinnovabile secondo le procedure di verifica di cui alle vigenti disposizioni legislative, contrattuali e aziendali vigenti.

L'incarico è soggetto a verifiche annuali e a verifica finale, secondo quanto stabilito nei CC.CC.NN.LL. vigenti e nelle regolamentazioni aziendali in materia.

L'esito positivo delle verifiche annuali comporta l'attribuzione della retribuzione di risultato ed è considerato ai fini della verifica finale.

In caso di esito negativo delle verifiche annuali l'Azienda adotta le proprie determinazioni nel rispetto delle previsioni contrattuali e aziendali vigenti.

Il rinnovo o il mancato rinnovo dell'incarico all'esito della verifica finale allo scadere dei cinque anni è disposto dal Direttore Generale con provvedimento motivato.

Ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali vigenti, in caso di esito negativo della verifica finale e, quindi, di mancato rinnovo dell'incarico, il Dirigente sarà destinato ad altra funzione con il trattamento economico relativo alla funzione di destinazione.

In particolare, al Responsabile non confermato sarà conferito altro incarico tra quelli previsti dal C.C.N.L. Area Funzioni Locali – III Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali - vigente con le procedure individuate nel medesimo contratto.

L'incarico potrà essere modificato o revocato dall'Azienda, anche prima della scadenza, in caso di variazioni dell'assetto organizzativo, nel rispetto delle previsioni legislative, contrattuali e aziendali vigenti.

Ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, la modifica di uno degli aspetti riportati nel presente contratto, sarà preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso.

Art. 4 FUNZIONI

Il Dott. _____ s'impegna a svolgere le funzioni di Responsabile della Struttura Semplice a valenza dipartimentale/distrettuale/di struttura complessa _____, ai sensi delle vigenti disposizioni normative, nonché, nell'ambito delle proprie competenze, ogni altra attività specificata da atti emanati dal Direttore del Dipartimento/Distretto/Struttura Complessa e dalla Direzione Strategica.

Il Dirigente, in generale:

- ha responsabilità e autonomia tecnico-professionale limitatamente alle competenze e alle risorse specificatamente assegnate alla propria struttura;
- persegue gli obiettivi assegnati alla propria articolazione organizzativa, concorrendo al perseguimento degli obiettivi generali assegnati alla struttura di appartenenza;
- dà attuazione a quanto disposto dalla Direzione Strategica e dai Direttori della struttura di appartenenza;
- partecipa attivamente alle riunioni della Direzione Strategica e del Comitato di Dipartimento o di Distretto, come costituiti, e della Direzione della struttura di appartenenza;
- analizza i problemi presenti nella struttura ed elabora piani specifici per la risoluzione degli stessi;
- fa rispettare i programmi di lavoro decisi ed elabora correttivi validi in caso di eventuali disfunzioni;
- programma le attività tenendo conto dei costi e della qualità delle stesse, governando con attenzione eventuali cambiamenti di modalità operative, gestendo il mantenimento e il miglioramento dei livelli quantitativi delle prestazioni perseguendo efficienza, economicità, efficacia, funzionalità e qualità;
- motiva, guida e valuta i collaboratori e s'impegna a creare un clima organizzativo favorevole alla produttività;

- rispetta nell'ambito relazionale, con gli addetti alla struttura e con gli altri dirigenti, le regole e i vincoli dell'organizzazione, perseguendo la qualità e tenendo conto che ogni Centro di Responsabilità opera in funzione delle attività delle altre strutture e che tutti cooperano al perseguimento in modo ottimale degli obiettivi aziendali;
- gestisce e promuove le innovazioni tecnologiche e procedurali, nonché quelle conseguenti a processi formativi;
- assolve compiti di controllo inerenti alle attività, connesse alle funzioni affidate, della struttura e del personale assegnato;
- collabora alla definizione degli obiettivi di budget con il responsabile della Struttura di competenza per l'assegnazione delle risorse legate alla premialità con l'individuazione degli obiettivi da raggiungere ed illustra gli obiettivi assegnati ai propri collaboratori;
- redige entro il 31 gennaio di ogni anno una relazione analitica sulle attività svolte nell'anno precedente e programma le attività della struttura per l'anno in corso;
- cura la raccolta e l'elaborazione dei dati di attività e di utilizzo delle risorse e la trasmissione ai Direttori di riferimento e ai servizi competenti, a partire dal controllo di gestione;
- vigila in materia di privacy.

Art. 5 OBIETTIVI AZIENDALI

Il Dott. _____ con la stipula del presente contratto si impegna, altresì, a perseguire gli obiettivi e le attività espressamente indicate nel profilo di ruolo e, inoltre, è tenuto a:

.....
.....
.....
.....

Inoltre il Dott. _____ dovrà annualmente conseguire gli obiettivi specifici definiti dalla programmazione aziendale del ciclo della performance e dal budget, in collaborazione con le Unità Operative interessate, relativi alle tematiche ivi indicate.

Con successivi provvedimenti potranno essere attribuiti ulteriori obiettivi strategici ed annuali, adeguando quelli assegnati e contestualmente modificati in relazione ai risultati conseguiti nell'anno precedente.

Art. 7 TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione annuale riconosciuta è commisurata a quella prevista dai CC.CC.NN.LL. nel tempo vigenti per l'Area Funzioni Locali – III Sezione Dirigenti amministrativi, Tecnici e Professionali -nonché dagli accordi collettivi aziendali.

La struttura della retribuzione a base annua, esclusa la tredicesima mensilità, è così determinata:

TRATTAMENTO FONDAMENTALE:

- Stipendio tabellare nella misura prevista dei vigenti contratti di lavoro;
- Retribuzione Individuale di Anzianità, ove acquisita;
- Retribuzione di posizione d'incarico parte fissa;
- Assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;

TRATTAMENTO ACCESSORIO:

- Retribuzione di posizione variabile attribuita alla fascia B1 o B2 in relazione alle funzioni da svolgere, come graduate e regolamentate con Deliberazione n. _____ del _____, e determinata in funzione dell'entità del fondo di posizione, pari a € _____;
- Retribuzione di risultato, ove spettante;
- Altri trattamenti accessori, ove spettanti.

Art. 8 RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro che si instaura è disciplinato dal Codice Civile, dalle leggi in materia e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti, anche per quanto attiene alle cause di risoluzione, ai tempi di preavviso e alle norme comportamentali. È, in ogni modo, condizione risolutiva del presente contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura selettiva che ne costituisce il presupposto.

Ai sensi del comma 16-ter dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 sul Pubblico Impiego, introdotto dalla Legge Anticorruzione n. 190/2012, "I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri

autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 (tra le quali le aziende del SSN), non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti".

Art. 9
PATROCINIO LEGALE

L'Azienda Sanitaria, a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del Direttore per fatti o atti connessi all'assolvimento dei propri compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interesse, ogni onere di difesa secondo quanto previsto dalle normative legislative e contrattuali vigenti.

Art. 10
CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Dirigente deve improntare la propria condotta sul lavoro alla costante osservanza del Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, ferme restando le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile, amministrativa e dirigenziale dei pubblici dipendenti.

Art. 11
RESTITUZIONE STRUMENTI DI LAVORO

Il Dirigente, entro cinque giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, è tenuto a restituire i beni e gli strumenti di lavoro.

In caso di inadempienza, il corrispondente valore monetario sarà trattenuto dall'Azienda sulle competenze retribuite ancora dovute o, in mancanza, sarà disposto il recupero coattivo.

Art. 12
FORO COMPETENTE

Per tutte le controversie che dovessero insorgere in dipendenza del presente contratto è territorialmente competente, in via esclusiva, il Foro di Foggia.

Art. 13
NORME DI RINVIO

Per tutte le materie e gli istituti non regolati dal presente contratto si fa riferimento alle disposizioni dei Contratti Collettivi di Lavoro dell'Area Sanità nel tempo vigenti, nonché al Codice Civile e alle altre norme di legge in materia, con particolare riguardo al D. Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii..

Il presente contratto, redatto in duplice originale, è esente dall'imposta di bollo, ai sensi del punto n. 25 della Tabella - Allegato B - al D.P.R. del 26.10.1972, n. 642, e dall'imposta di registrazione, ai sensi dell'art. 10 della Tabella allegata al D.P.R. del 26.4.1986, n. 131.

Letto, confermato e sottoscritto.

Foggia, _____

.....
Il Responsabile di S.S.

.....
Direttore Generale

Per specifica ed espressa approvazione degli artt. 4, 5 e 6, dopo attenta lettura ed approfondimento.

.....
Il Responsabile di S.S.

Il presente contratto è registrato al n. _____ di protocollo in data _____ e copia viene consegnata,

unitamente al Codice di Comportamento, in data _____ all'interessato.



B.3.
SCHEMA DI CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO
PER CONFERIMENTO INCARICO DI NATURA PROFESSIONALE
DI DURATA QUINQUENNALE

(ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti)

L'anno 2021, il giorno _____ del mese di _____, in esecuzione della Deliberazione n. 646 del 26.04.2021, nella sede legale dell'Azienda Sanitaria Locale di Foggia (ASL FG),

TRA

L'Azienda Sanitaria Locale di Foggia (A.S.L. Foggia) rappresentata dal Direttore Generale, _____, C.F. _____, nominato con D.G.R. n. _____ del _____, domiciliato per la carica presso la sede dell'A.S.L. F.G., sita in Via M. Protano s.n.c. a Foggia;

E

Il **Dott.** _____, nato a _____ il _____ e residente a _____ in Via _____ codice fiscale: _____ (di seguito chiamato anche Dirigente), in possesso dei requisiti di legge, verificati attraverso la richiesta documentazione probatoria;

PREMESSO CHE

- con Deliberazione del Direttore Generale n. _____ del _____ il Dott. _____, già assunto con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, in qualità di Dirigente Amministrativo/Tecnico/Professionale sottoscritto in data _____ con decorrenza _____, è stato individuato quale Dirigente cui conferire l'incarico quinquennale di natura professionale _____;
- è stato disposto di procedere alla stipulazione di apposito contratto individuale di lavoro correlato all'incarico di natura professionale, quale consensuale formalizzazione della modifica/integrazione intervenuta nell'ambito del rapporto lavorativo già in essere con conseguente attribuzione di nuove e diverse funzioni dirigenziali a contenuto prevalentemente professionale;

si conviene e si stipula quanto segue:

Art. 1

OGGETTO DEL CONTRATTO

L'Azienda Sanitaria, come sopra rappresentata, conferisce al Dott. _____, come sopra generalizzato, con contratto individuale di lavoro e rapporto esclusivo, ad decorrere dal _____ l'incarico di natura professionale _____.

Il Dott. _____ dichiara di non avere altri rapporti di lavoro pubblico o privato e di non trovarsi in alcuna delle situazioni di incompatibilità previste dall'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii..

Art. 2

SEDE DI LAVORO

La sede di lavoro è individuata presso _____ ed ha valenza aziendale/dipartimentale/distrettuale/di struttura complessa.

Art. 3 DURATA DELL'INCARICO

L'incarico ha durata quinquennale, a decorrere dalla data fissata all'articolo 1 del presente contratto, fatta salva l'ipotesi della perdita anticipata dei requisiti soggettivi previsti per l'espletamento dello stesso.

Ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali nazionali, l'incarico è rinnovabile secondo le procedure di verifica di cui alle vigenti disposizioni legislative, contrattuali e aziendali vigenti.

L'incarico è soggetto a verifiche annuali e a verifica finale, secondo quanto stabilito nei CC.CC.NN.LL. vigenti e nelle regolamentazioni aziendali in materia.

L'esito positivo delle verifiche annuali comporta l'attribuzione della retribuzione di risultato ed è considerato ai fini della verifica finale.

In caso di esito negativo delle verifiche annuali l'Azienda adotta le proprie determinazioni nel rispetto delle previsioni contrattuali e aziendali vigenti.

Il rinnovo o il mancato rinnovo dell'incarico all'esito della verifica finale allo scadere dei cinque anni è disposto dal Direttore Generale con provvedimento motivato.

Ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali vigenti, in caso di esito negativo della verifica finale e, quindi, di mancato rinnovo dell'incarico, il Dirigente sarà destinato ad altra funzione con il trattamento economico relativo alla funzione di destinazione.

In particolare, al Dirigente non confermato sarà conferito altro incarico tra quelli previsti dal C.C.N.L. Area Funzioni Locali – III Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali - vigente con le procedure individuate nel medesimo contratto.

L'incarico potrà essere modificato o revocato dall'Azienda, anche prima della scadenza, in caso di variazioni dell'assetto organizzativo, nel rispetto delle previsioni legislative, contrattuali e aziendali vigenti.

Ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, la modifica di uno degli aspetti riportati nel presente contratto, sarà preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso.

Art. 4 FUNZIONI

Il Dott. _____ s'impegna a svolgere le funzioni di Responsabile dell'incarico di natura professionale a valenza aziendale/dipartimentale/distrettuale/di struttura complessa _____, ai sensi delle vigenti disposizioni normative, nonché, nell'ambito delle proprie competenze, ogni altra attività specificata da atti emanati dal Direttore del Dipartimento/Distretto/Struttura Complessa e dalla Direzione Strategica.

Il Dirigente, in generale è responsabile di:

- Competenze tecnico professionali:
 - approfondimento normativo tecnico e procedurale;
 - applicazione corretta delle tecniche;
 - valutazione dei risultati applicativi.
- Compiti gestionali operativi:
 - applicazione competenze e comportamenti organizzativi e attuazione delle norme di gestione del proprio lavoro nel rispetto della privacy dell'utenza;
 - rispetto delle programmazioni operative;
 - capacità di adeguarsi ad esigenze organizzative non prevedibili e superiori o più complesse a quelle abituali.
- Attività di organizzazione:
 - ricerca dell'efficienza nell'impiego del proprio tempo di lavoro;
 - utilizzo delle strategie più appropriate per l'efficacia e di minor impatto economico;
 - collaborazione con altri dirigenti e/o collaboratori della struttura di appartenenza o di altre strutture.
- Curare il proprio aggiornamento professionale.

Art. 5 OBIETTIVI AZIENDALI

Il Dott. _____ con la stipula del presente contratto si impegna, altresì, a perseguire gli obiettivi e le attività espressamente indicate nel profilo di ruolo e, inoltre, è tenuto a:

.....
.....

.....
.....

Inoltre il Dott. _____ dovrà annualmente conseguire gli obiettivi specifici assegnatigli dal Direttore della struttura di appartenenza come definiti dalla programmazione aziendale del ciclo della performance e dal budget, in collaborazione con le Unità Operative interessate, relativi alle tematiche ivi indicate.

Con successivi provvedimenti potranno essere attribuiti ulteriori obiettivi strategici ed annuali, adeguando quelli assegnati e contestualmente modificati in relazione ai risultati conseguiti nell'anno precedente.

Art. 7

TRATTAMENTO ECONOMICO

La retribuzione annuale riconosciuta è commisurata a quella prevista dai CC.CC.NN.LL. nel tempo vigenti per l'Area Funzioni Locali – III Sezione Dirigenti amministrativi, Tecnici e Professionali -nonché dagli accordi collettivi aziendali.

La struttura della retribuzione a base annua, esclusa la tredicesima mensilità, è così determinata:

TRATTAMENTO FONDAMENTALE:

- Stipendio tabellare nella misura prevista dei vigenti contratti di lavoro;
- Retribuzione Individuale di Anzianità, ove acquisita;
- Retribuzione di posizione d'incarico parte fissa;
- Assegni personali, ove spettanti, ai sensi delle vigenti norme contrattuali;

TRATTAMENTO ACCESSORIO:

- Retribuzione di posizione variabile attribuita alla fascia C in relazione alle funzioni da svolgere, come graduate e regolamentate con Deliberazione n. _____ del _____, e determinata in funzione dell'entità del fondo di posizione, pari a € _____;
- Retribuzione di risultato, ove spettante;
- Altri trattamenti accessori, ove spettanti.

Art. 8

RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro che si instaura è disciplinato dal Codice Civile, dalle leggi in materia e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti, anche per quanto attiene alle cause di risoluzione, ai tempi di preavviso e alle norme comportamentali. È, in ogni modo, condizione risolutiva del presente contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura selettiva che ne costituisce il presupposto.

Ai sensi del comma 16-ter dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 sul Pubblico Impiego, introdotto dalla Legge Anticorruzione n. 190/2012, *"I dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2 (tra le quali le aziende del SSN), non possono svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale (a titolo di lavoro subordinato o di lavoro autonomo) presso i soggetti privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri. I contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione di quanto previsto dal presente comma sono nulli ed è fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti"*.

Art. 9

PATROCINIO LEGALE

L'Azienda Sanitaria, a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del Direttore per fatti o atti connessi all'assolvimento dei propri compiti d'ufficio, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto d'interesse, ogni onere di difesa secondo quanto previsto dalle normative legislative e contrattuali vigenti.

Art. 10

CODICE DI COMPORTAMENTO

Il Dirigente deve improntare la propria condotta sul lavoro alla costante osservanza del Codice di Comportamento dei Dipendenti Pubblici, ferme restando le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile, amministrativa e dirigenziale dei pubblici dipendenti.

Art. 11
RESTITUZIONE STRUMENTI DI LAVORO

Il Dirigente, entro cinque giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, è tenuto a restituire i beni e gli strumenti di lavoro.

In caso di inadempienza, il corrispondente valore monetario sarà trattenuto dall'Azienda sulle competenze retribuite ancora dovute o, in mancanza, sarà disposto il recupero coattivo.

Art. 12
FORO COMPETENTE

Per tutte le controversie che dovessero insorgere in dipendenza del presente contratto è territorialmente competente, in via esclusiva, il Foro di Foggia.

Art. 13
NORME DI RINVIO

Per tutte le materie e gli istituti non regolati dal presente contratto si fa riferimento alle disposizioni dei Contratti Collettivi di Lavoro dell'Area Sanità nel tempo vigenti, nonché al Codice Civile e alle altre norme di legge in materia, con particolare riguardo al D. Lgs. n. 165/2001, e ss.mm.ii..

Il presente contratto, redatto in duplice originale, è esente dall'imposta di bollo, ai sensi del punto n. 25 della Tabella - Allegato B - al D.P.R. del 26.10.1972, n. 642, e dall'imposta di registrazione, ai sensi dell'art. 10 della Tabella allegata al D.P.R. del 26.4.1986, n. 131.

Letto, confermato e sottoscritto.

Foggia, _____

.....
Il Dirigente

.....
Direttore Generale

Per specifica ed espressa approvazione degli artt. 4, 5 e 6, dopo attenta lettura ed approfondimento.

.....
Il Dirigente

Il presente contratto è registrato al n. _____ di protocollo in data _____ e copia viene consegnata,

unitamente al Codice di Comportamento, in data _____ all'interessato.