

Schema di Regolamento Aziendale in materia di Incarichi Dirigenziali

- Art.1 Criteri e principi generali che informano il sistema degli incarichi dirigenziali
- Art.2 Modalità di conferimento e durata degli incarichi dirigenziali
- Art.3 Procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali
- Art.4 Criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali
- Art.5 Contratto individuale di incarico
- Art.6 Integrazione del contratto individuale di incarico per i neo assunti
- Art.7 Affidamento di diverso incarico a seguito di ristrutturazione aziendale
- Art.8 Responsabilità della Dirigenza
- Art.9 Norme di garanzia in materia di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali
- Art.10 Norme finali

Allegato alla delibera

N.ro 838 del 30.06.2021

PREMESSA

Il presente regolamento, oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 5, comma 3, CCNL 2016 - 2018 (d'ora in avanti, CCNL19/12/2019) e dell'articolo 19, comma 3 CCNL disciplina le procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali.

Art. 1

Criteria e principi generali che informano il sistema degli incarichi dirigenziali

1. Obbligatorietà del conferimento a tutti i dirigenti di un incarico

Ad ogni dirigente sanitario, di ruolo, in servizio alle dipendenze dell'azienda deve essere conferito un incarico dirigenziale tra quelli previsti dall'articolo 18 CCNL 19/12/2019. Questo obbligo è coerente con la gestione per obiettivi e la responsabilizzazione sui risultati che costituiscono principi regolatori del rapporto di lavoro ai sensi della legge delega 23 ottobre 1992, n. 421, Ai dirigenti neoassunti, al superamento del periodo di prova, deve essere conferito un incarico professionale di base di cui all'articolo 18 comma 1 paragrafo II lettera d) CCNL. Al superamento dei cinque anni di anzianità professionale, previa valutazione positiva del collegio tecnico, deve essere conferito un incarico dirigenziale diverso dall'incarico professionale di base tra quelli previsti dall'articolo 18 comma 1 CCNL del 19/12/2019.

2. Sottoscrizione del contratto individuale di incarico

La sottoscrizione del contratto individuale di incarico, che integra e specifica il contratto individuale di lavoro sottoscritto dal dirigente al momento dell'assunzione costituisce adempimento obbligatorio per il perfezionamento della procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali. Tale contratto, esplicitamente convenuto e accettato dal dirigente incaricato, definisce in modo formale i contenuti essenziali dell'incarico stesso:

- ✓ tipologia di incarico, tra quelli espressamente previsti dall'art. 18 comma 1 del CCNL 19/12/2019
- ✓ durata dell'incarico;
- ✓ obiettivi conferiti in ragione dell'incarico, ben distinti dagli obiettivi prestazionali attribuiti ogni anno in sede di budget;
- ✓ trattamento economico, con la indicazione di dettaglio degli importi corrispondenti a ogni singola voce retributiva

Art. 2

Modalità di conferimento e durata degli incarichi dirigenziali

1. Modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali

Tutti gli incarichi sono indicati dall'art. 18 del CCNL 19/12/2019 e sono conferiti dal Direttore Generale p.t. secondo le indicazioni del predetto art 18 del CCNL 19/12/2019.

2. Conferimento degli incarichi gestionali di direzione di struttura complessa

Gli incarichi di struttura complessa sono conferiti ai Dirigenti con atto scritto e motivato, previo espletamento delle procedure previste dal DPR 484/97, dal D.lgs 502/92 e s.m.i., dal DCA 18/2013, dalla L.R. 32/1994 e s.m.i. (L.R. 6/2016) e dal Decreto Dirigenziale Regione Campania n°49/2017.

3. Conferimento dell'incarico di direzione di dipartimento

L'incarico di Direttore di Dipartimento, che si configura come macrostruttura, è conferito con le procedure previste dal D.lgs 502/92 e s.m.i., e tenuto conto di quanto previsto dalla DGRC 1364/2001, dalla L.R. 10/2002, dalla L.R. 24/2006 e dalla L.R. 16/2008, così come richiamati nel DCA n° 67/2011 e dal DCA 18/2013, fra i Dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse afferenti al dipartimento stesso nell'ambito di una rosa di candidati proposta dal Comitato di dipartimento.

Il Direttore di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto. L'incarico di Direttore del Dipartimento viene conferito con atto deliberativo del Direttore Generale, con stipula di specifico contratto triennale rinnovabile, consecutivamente, per una sola volta.

4. Conferimento degli incarichi di direzione di distretto

Gli incarichi di direzione di distretto sono conferiti sulla base di quanto previsto dall'art. 3 sexies del D.lgs. 502/92 e s.m.i., dalla L.R. 32/1994 come modificata dalla L.R. 6/2016, ad un Dirigente dell'Azienda che abbia maturato una specifica esperienza nei servizi territoriali e un'adeguata formazione nella loro

organizzazione, oppure a un Medico convenzionato, ai sensi dell'art. 8 comma 1 del predetto D.lgs. 502/92 e s.m.i., da almeno dieci anni, con contestuale congelamento di un corrispondente posto di organico della dirigenza. L'incarico è equiparato, ai fini della retribuzione di posizione di parte fissa all'incarico di struttura complessa .

5. Conferimento degli incarichi di direzione di Presidio Ospedaliero

L'incarico di direzione di presidio ospedaliero di cui al D. Lgs. n. 502/1992 è equiparato all' incarico di direzione di struttura complessa, conferito ai sensi dell'art. 2, comma2, del presente regolamento.

6. Conferimento degli incarichi di direzione di struttura semplice dipartimentale/distrettuale

Per il conferimento dell'incarico della struttura semplice dipartimentale/distrettuale, i Dirigenti vanno selezionati all'interno delle aree del dipartimento/distretto di competenza, valutando selettivamente l'esperienza professionale maturata all'interno del dipartimento/distretto stesso.

7. Conferimento degli incarichi di direzione di struttura semplice articolazione di complessa

Gli incarichi di struttura semplice articolazione di complessa sono conferiti ai dirigenti afferenti alla stessa struttura.

8. Conferimento degli incarichi professionali di altissima professionalità dipartimentale/distrettuale

Gli incarichi di altissima professionalità dipartimentale sono conferiti ai dirigenti che appartengono al dipartimento al quale afferisce l'incarico che si intende affidare.

9. Conferimento degli incarichi professionali di altissima professionalità interni alle strutture complesse

Gli incarichi di altissima professionalità interni alle strutture complesse sono conferiti ai dirigenti che appartengono alla struttura complessa al quale afferisce l'incarico che si intende affidare.

10. Conferimento degli incarichi professionali di alta specializzazione interni alle strutture complesse o alle strutture semplici dipartimentali/distrettuali

Gli incarichi di alta specializzazione interni alle strutture complesse o alle strutture semplici dipartimentali sono conferiti ai dirigenti che appartengono alla struttura al quale afferisce l'incarico che si intende affidare.

11. Conferimento degli incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo, interni alle strutture complesse o alle strutture semplici dipartimentali/distrettuali

Gli incarichi di alta professionalità interni alle strutture complesse o alle strutture semplici dipartimentali sono conferiti ai dirigenti che appartengono alla struttura alla quale afferisce l'incarico che si intende affidare.

12. Valutazione curriculare e proposta di affidamento degli incarichi

La valutazione curriculare e la proposta di incarico verrà effettuata secondo le previsioni di cui all'art. 19 del CCNL 19/12/2019.

13. Durata degli incarichi dirigenziali

In applicazione dell'articolo 19 comma 4 e articolo 20 comma 3 del CCNL, gli incarichi hanno durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette e possono essere confermati alla scadenza previa valutazione positiva delle attività svolte e dei risultati conseguiti. E' fatto salvo l'incarico professionale di base che ha durata non superiore a cinque anni. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

Art. 3

Procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali

1. Trasparenza ed equità nel conferimento dell'incarico

Al fine di assicurare i necessari presupposti di trasparenza e di equa e oggettiva valutazione delle competenze dei dirigenti candidati all'incarico, per gli incarichi diversi da quelli di struttura complessa l'Azienda predispone, a seconda della tipologia di incarico da affidare - di cui all'art. 18 comma 1 par. I lett. b), c) e par. lett. a1, a2, b), c) - un avviso interno nell'ambito del Dipartimento/Distretto/UOC/UOSD interessata. All'avviso deve essere data adeguata pubblicità utilizzando sia gli spazi fisici riservati a tal fine in sede aziendale, sia il sito internet aziendale, sia l'intranet aziendale.

L'avviso deve specificare quanto già indicato dal CCNL vigente

Art. 4

Criteria per il conferimento degli incarichi dirigenziali

1. Criteri che devono essere adottati per il conferimento dell'incarico

In coerenza con le previsioni dell'articolo 19 ,comma 9, CCNL 19/12/2019, l'Azienda definisce, in accordo con le OO.SS. con proprio atto, i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui all'art. 3 e ivi compresi quelli di cui all'art. 22 CCNL 19/12/2019 (ad esclusione dei casi previsti al comma 1, 2 e 3, per un periodo non superiore a 60 giorni dalla eventuale data di cessazione del dirigente titolare), che devono essere adottati nella valutazione comparata delle candidature, individuando quale riferimento i punteggi attribuiti secondo la tabella allegata, a cura dei soggetti di cui all'articolo 19 comma 8 CCNL, in modo che l'esito della valutazione sia costituito da un punteggio che consenta di rendere la valutazione e la conseguente proposta trasparente e oggettiva. Gli elementi che costituiscono oggetto di valutazione secondo i criteri di cui all'articolo 19 comma 9 CCNL risultano da comprovata documentazione di terzi ovvero da autocertificazione in relazione alla quale l'Azienda riserva ogni utile verifica.

Dalle risultanze della valutazione dei titoli curriculari viene stilata una graduatoria di merito dai responsabili deputati alla proposta motivata ai fini dell'affidamento dell'incarico, la cui scelta avverrà tra i primi tre della graduatoria di merito.

La valutazione comparata ha luogo solo ove vi sia più di un candidato all'incarico da conferire, nel rispetto della disciplina di appartenenza e delle funzioni che andrà a svolgere .

2. Obblighi di trasparenza nel conferimento dell'incarico

L'azienda ha l'obbligo di pubblicare tutte le informazioni e i dati concernenti le procedure di conferimento degli incarichi di responsabile di dipartimento e di strutture semplici e complesse, ivi compresi i bandi e gli avvisi di selezione, lo svolgimento delle relative procedure, gli atti di conferimento ai sensi dell'art. 41 comma 2 del D.Lgs. n.33/2013

La proposta del candidato selezionato, scelto tra gli idonei, e il conferimento dell'incarico risultano da atti scritti, debitamente motivati in ragione dei criteri di selezione prefissati. L'Azienda si obbliga a pubblicare sul sito aziendale i curricula dei candidati.

3. Valutazione curriculare e proposta di affidamento degli incarichi

La valutazione curriculare e la proposta di incarico verrà effettuata secondo le previsioni di cui all'art. 19 del CCNL 19/12/2019.

4. Incarichi di altissima professionalità

Per gli incarichi di altissima professionalità si applica quanto previsto dall'art 18, comma 3 bis del CCNL 19/12/2019, con le stesse procedure di cui all'art. 4, comma 1 e 2 .

Art. 5

Contratto individuale di incarico

1. Finalità e contenuti del contratto individuale

Il contratto individuale di incarico, con cui si perfeziona il conferimento di qualsiasi incarico dirigenziale, deve indicare:

- ✓ la struttura aziendale di riferimento
- ✓ la tipologia dell'incarico conferito e la sua durata
- ✓ la sede di lavoro, quale luogo fisico di espletamento della prestazione
- ✓ la descrizione delle attività e dei compiti nei quali si sostanziano gli obiettivi connessi con l'incarico conferito e le risorse assegnate
- ✓ il budget di riferimento (ove previsto)
- ✓ il trattamento economico complessivo come da art. 83 del CCNL 19/12/2019

2. Termini per l'adozione della delibera di conferimento dell'incarico e per la sottoscrizione del contratto individuale

La delibera che individua il soggetto selezionato deve essere assunta entro il termine di 15 giorni dalla formulazione della proposta.

Il relativo contratto è sottoscritto entro il termine perentorio di 30 giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti.

Il mancato rispetto di tale termine comporta responsabilità dirigenziale, a carico del responsabile del procedimento indicato nell'avviso.

La mancanza del contratto non può essere motivo ostativo nel riconoscimento del valore economico correlato alla graduazione delle funzioni essendo questa una mancanza dell'azienda e non del dirigente

Non è consentito di assegnare più di un incarico ad ogni dirigente salvo ove previsto per legge (es. Direttori di Dipartimento; sostituzioni per assenza/impedimento o cessazione del rapporto di lavoro)

3. Modifica dei contenuti del contratto individuale di incarico

Qualsiasi modifica anche di uno solo dei contenuti nel contratto individuale di incarico che si renda necessaria in relazione a modifiche dell'assetto organizzativo aziendale o dei processi produttivi deve essere comunicata in forma scritta al dirigente interessato, con l'invito ad esprimere formalmente il proprio esplicito assenso.

Art. 6

Integrazione del contratto individuale di incarico per i neo assunti

Ai Dirigenti di nuova assunzione vengono assegnati precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi forniti dal Dirigente responsabile della struttura di appartenenza progressivamente ampliati, (ai sensi dell'art. 18 co. 1 parte II lett. d) CCNL del 19/12/2019).

Decorso favorevolmente il periodo di prova, il Dirigente sottoscriverà un contratto individuale d'incarico, contenente le specificazioni riguardanti l'incarico professionale che l'Azienda intende affidare secondo le procedure prima descritte, integrativo di quello costitutivo di rapporto di lavoro stipulato all'atto dell'assunzione.

Il contratto costitutivo di rapporto di lavoro può anche includere, ab origine, il conferimento dell'incarico professionale, allorché, tuttavia, condizioni la decorrenza degli effetti giuridico-economici al superamento dell'eventuale periodo di prova.

Art. 7

Affidamento di diverso incarico a seguito di ristrutturazione aziendale

La materia è disciplinata dal Decreto Commissario *ad acta* per il Piano di Rientro in Sanità n° 67 del 30/09/2011 e s.m.i. a cui si rimanda per l'applicazione.

Art. 8

Responsabilità della Dirigenza

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

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

Art. 9

Norme di garanzia in materia di affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. Per le specificità di cui all'art. 22 co.1 co.2 e co.3 CCNL 19/12/2019 richiamate all'art 4 del presente accordo, e nei limiti temporali indicati dal medesimo articolo, gli incarichi di sostituzione così come indicato con atto scritto e motivato dal responsabile della struttura, sono affidati dal Direttore Generale.

2. Tutti gli incarichi non rientranti nelle fattispecie di cui al punto 1, devono essere affidati attraverso l'obbligatorietà di un atto pubblico scritto e motivato derivante dalla valutazione curriculare dei singoli, secondo i criteri definiti all'art. 4 che siano desumibili in modo chiaro ed intellegibile dallo schema di tabella allegata, in aderenza al criterio dell'imparzialità.
3. Gli incarichi conferiti da soggetti diversi dal Direttore Generale p.t., fermo restando la responsabilità disciplinare e patrimoniale, sono nulli.
4. Parimenti è nullo ad ogni effetto l'affidamento o l'espletamento di fatto di incarico dirigenziale non formalmente conferito con le procedure di cui al presente regolamento concordato con le OO.SS. aziendali.
5. Fermo il perfezionamento del conferimento dell'incarico, decorrente dalla data di esecutività dell'atto deliberativo con il quale è stato affidato l'incarico stesso, gli effetti, tanto giuridici quanto economici, del medesimo sono da intendersi operanti, ex tunc, dalla medesima deliberazione, e la relativa sottoscrizione del contratto individuale deve intervenire nei tempi previsti dall'art 5 del presente accordo.
6. Nel caso in cui ricorrono le condizioni di cui all'art 6 del presente accordo l'incarico decorre all' esito del superamento del periodo di prova.
7. Per la sostituzione di un Direttore di Dipartimento, Struttura Complessa o di direzione di Struttura semplice Dipartimentale/Distrettuale per congedi, ferie etc., la valutazione curriculare viene effettuata dal Direttore/Responsabile della struttura stessa avvalendosi dei criteri di cui all'art. 22 del CCNL 19/12/2019. A tal fine entro il 31 gennaio di ogni anno dovranno essere indicati i relativi sostituti.
8. Per la sostituzione di un Direttore di Dipartimento per cessazione del rapporto di lavoro del titolare, la sostituzione avviene mediante le procedure previste per l'affidamento dell'incarico di Direttore di Dipartimento. Tali procedure devono concludersi entro 59 giorni dall'evento ossia dal giorno di cessazione del rapporto di lavoro.
9. Per la sostituzione del Direttore di Struttura Complessa per cessazione del rapporto di lavoro del titolare, la sostituzione avviene attraverso la valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dei dirigenti interessati ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 484/1997. La valutazione curriculare per le sostituzioni di Strutture Complesse viene effettuata dal Direttore del Dipartimento e da un Direttore di Struttura Complessa del Dipartimento stesso, afferente all'area e disciplina di appartenenza del valutato o in mancanza in discipline equipollenti , con il supporto di personale amministrativo che fungerà da verbalizzante. Nel caso la struttura afferisca ad un'area di coordinamento (ex dipartimenti funzionali) il direttore del dipartimento viene sostituito dal Direttore Sanitario aziendale. Tali procedure devono concludersi entro 59 giorni dall'evento ossia dal giorno di cessazione del rapporto di lavoro. L'incarico di sostituto può durare nove mesi, prorogabili fino ad altri nove. Qualora le procedure di reclutamento del personale si prolunghino oltre i suddetti periodi, l'Azienda, prima che scadano i mesi prima descritti, provvede ad indire un nuovo avviso pubblico di selezione. In ogni caso, tale sostituzione è escluso che divenga, automaticamente, un incarico definitivo.
10. Per la sostituzione di un Responsabile di Struttura semplice dipartimentale/distrettuale, ove il massimo livello dirigenziale è rappresentato dall' incarico di struttura semplice, per cessazione del rapporto di lavoro, l'Azienda deve provvedere alla nomina del nuovo Responsabile, improrogabilmente, entro 59 giorni dalla cessazione del rapporto, e con le procedure previste.
11. Qualora trattasi di struttura di nuova istituzione, questi si considerano posti vacanti e, pertanto, saranno temporaneamente occupati previo avviso pubblico di selezione aziendale all'interno dell'area e dipartimento ove afferisce la struttura di nuova istituzione e secondo le procedure previste per la tipologia di incarico
12. Nei casi in cui l'assenza sia dovuta a fruizione di aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di Direttore Generale o Direttore Sanitario presso la stessa o altra Azienda, ovvero per mandato elettorale o distacco sindacale, ovvero nei casi previsti dalle norme fatta salva la sostituzione nelle funzioni, qualora trattasi di responsabile di struttura complessa o semplice dipartimentale, la sostituzione del Dirigente, in quanto tale, viene affidata ad altro Dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa.
13. In caso di sostituzione nella Direzione di Dipartimento o di strutture complesse o semplici dipartimentali/distrettuale, responsabile della valutazione è il sostituto formalmente incaricato. Se la

sostituzione cessa nel corso dell'anno per rientro del titolare o nomina di un nuovo direttore/responsabile, la valutazione è effettuata dal titolare dell'incarico con l'assistenza del Dirigente che ha svolto almeno per sei mesi la sostituzione.

14. Le parti concordano che, al fine di garantire una progressione economica e le connesse responsabilità, correlate all'esperienza professionale acquisita negli anni, tutti i dirigenti con almeno quindici anni di anzianità siano destinatari almeno di incarico di alta specializzazione. Tale processo è dinamico e si applica ad ogni dirigente che acquisisce il titolo di anzianità.
15. I responsabili sostituiti di direzione di struttura complessa non possono proporre l'affidamento di incarichi dirigenziali; nella ipotesi la proposta verrà effettuata da una Commissione composta dal Direttore del Dipartimento di riferimento coadiuvato da due direttori di UOC e/o UOSD (in mancanza), nella medesima disciplina e/o disciplina equipollente.
16. Gli incarichi ad interim non possono superare la durata di 59 giorni; per quanto in contrasto con il presente accordo l'Azienda provvederà a rimuovere eventuali incarichi ad interim (scavalco) entro ulteriori sessanta giorni.

Art. 10 **Norme finali**

1. Il presente regolamento entra in vigore il primo giorno del mese successivo alla sua approvazione.
2. In caso d'insorgenza di difficoltà interpretative o d'insorgenza di casi particolari non previsti dal presente Regolamento, segnalati o dalla Parte Pubblica o dalla Parte Sindacale, il Direttore Generale p.t. convoca entro 15 giorni dalla segnalazione le OO.SS. allo scopo di risolvere ogni difficoltà ed ottenere i consecutivi interventi correttivi/integrativi entro e non oltre 30 giorni dalla data della segnalazione.
3. Per tutto quanto non previsto dal regolamento si rinvia alla normativa nazionale e contrattuale, ivi compresa la legge 189/2012 (c.d. legge Balduzzi).
4. Le clausole che risultino in contrasto con la normativa vigente, ovvero lo diventassero per successivo intervento del legislatore, si intendono automaticamente decadute.

Allegato allo schema di Regolamento Aziendale in materia di Incarichi Dirigenziali

CRITERI GENERALI DI VALUTAZIONE DEI TITOLI PER AFFIDAMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI E PER L’AFFIDAMENTO DELLE SOSTITUZIONI EX ART. 22 CCNL 19/12/2019

Il presente testo tiene a riferimento i DD.PP.RR. n° 483/97 e n° 484/97 relativi alle procedure per l’accesso alla Dirigenza di I° e II° livello delle Aziende Sanitarie Locali, nonché del D.M. 30/01/1982, del D.M. 30/01/1998 e s.m.i., del D.M. 23/3/2000, n.184 e delle norme contrattuali nel tempo vigenti, con i dovuti adattamenti, essendo riferiti a selezioni interne per dirigenti di ruolo che abbiano maturato i requisiti per l’accesso alle selezioni.

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

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

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

Titoli di carriera: massimo 35 punti

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

- ✓ Servizio dirigenziale nella disciplina o in disciplina equipollente punti 1,00 per anno
- ✓ Servizio dirigenziale in disciplina affine punti 0,50 per anno
- ✓ Servizio dirigenziale in altra disciplina punti 0,30 per anno
- ✓ Servizio dirigenziale nel ruolo sanitario nelle varie qualifiche secondo i rispettivi ordinamenti punti 0,50 per anno
- ✓ Servizio non nel ruolo dirigenziale (convenzionamento, co.co.co., contratti atipici) punti 0,20 per anno
- ✓ Servizio prestato in qualità di Assistente in Formazione ai sensi dell’art. 27 comma 7 del D.Lgs. n. 257/1991 e dell’art. 45 del D.Lgs. n. 368/1999, punti 0,50 per anno di specializzazione
- ✓ Servizio con impegno orario ridotto è in proporzione all’impegno orario

Incarichi

- ✓ Servizi prestati quali direttori di Dipartimento comportano un’aggiunta di punti 0,40 per anno
- ✓ Servizi prestati quali direttori di struttura complessa comportano un’aggiunta di punti 0,35 per anno
- ✓ Servizi prestati quali sostituti di Direttore di Struttura complessa comporta una aggiunta di punti 0,10 per anno o frazioni,
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di struttura semplice dipartimentale o distrettuale comportano un’aggiunta di punti 0,30 per anno
- ✓ Servizi prestati quali sostituto di responsabili di struttura semplice dipartimentale o distrettuale comportano un’aggiunta di punti 0,10 per anno prestato o frazioni
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di struttura semplice articolazione di complessa comportano un’aggiunta di punti 0,25 per anno
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di incarico professionale di altissima professionalità comportano un’aggiunta di punti 0,20 per anno
- ✓ Servizi prestati quali responsabili di incarico professionale di alta specializzazione comportano un’aggiunta di punti 0,15 per anno

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

In caso di servizi contemporanei è valutato quello più favorevole.

Per l’affidamento dei soli incarichi di sostituzione, ex art. 22 CCNL 19/12/2019, i punteggi ottenuti, relativi ai servizi unitamente prestati con incarichi di struttura semplice di altissima professionalità e di alta

specializzazione, sono aumentati del 10% ed il punteggio finale determinato viene aumentato del 20% per i dirigenti in rapporto esclusivo (art. 22 comma 2 lett. b) CCNL).

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

Titoli accademici e di studio: massimo 5 punti

- ✓ Specializzazione nella disciplina o disciplina equipollente punti 1,5
- ✓ Specializzazione in una disciplina affine punti 0,50
- ✓ Specializzazione in altra disciplina punti 0,25
- ✓ Altra specializzazione riconducibile alle ipotesi precedenti da valutare con i punteggi di cui sopra ridotti del 50%
- ✓ Dottorato di ricerca nella disciplina o disciplina equipollente punti 0,20 per anno
- ✓ Dottorato di ricerca in altra disciplina punti 0,10 per anno

Pubblicazioni: massimo 5 punti

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

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

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

Attività formative e professionali: massimo 15 punti

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

tipologia	Durata e punteggio
Corsi di aggiornamento o perfezionamento o soggiorni studio - nell'area o disciplina, o equipollente:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ durata annuale: 0,30 punti ➤ durata semestrale: 0,15 punti ➤ durata trimestrale: 0,07 punti
Corsi di aggiornamento o perfezionamento o soggiorni studio in altra disciplina o affine	<ul style="list-style-type: none"> ➤ durata annuale: 0,15 punti ➤ durata annuale: semestrale: 0,07 punti ➤ durata annuale: trimestrale: 0,03 punti
Congressi, convegni, seminari, corsi, ecc.. nell'area o disciplina o equipollente	0,001 punti a giornata
relazioni a congressi, convegni, ECM, ecc.	0,002 punti a giornata
Master Universitario di II Livello in disciplina o disciplina equipollente	0,35 per master
Master Universitario II Livello in altra disciplina o affine	0,20 per master
Master Universitario II Livello in Management Sanitario	0,50 per master

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

Per le eventuali penalizzazioni circa l'acquisizione dei crediti formativi si fa riferimento all'art 51 del CCNL 19/12/2019

Infine, in conformità all'art. 19 comma 9 lett. a) del CCNL 19/12/2019, si dovrà tenere conto delle valutazioni del collegio tecnico, ai sensi dell'art. 57 comma 2 del predetto CCNL. L'esito positivo determina l'attribuzione di n° 2 punti per ogni valutazione.

Parimenti in conformità all'art. 19 comma 8 lett. d) del CCNL 19/12/2019, si dovrà tenere conto della valutazione annuale da parte dell'OIV ai sensi dell'art. 57 comma 4 del predetto CCNL. L'esito positivo determina l'attribuzione di n°0,20 punti per ogni valutazione.

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