



**REGIONE ABRUZZO**  
**Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO–VASTO–CHIETI**  
Via Martiri Lancianesi n. 17/19 – 66100 Chieti  
C.F. e P. Iva 02307130696

Allegato 1

**REGOLAMENTO AZIENDALE SULLE PROCEDURE SELETTIVE PER  
IL CONFERIMENTO DI INCARICHI A TEMPO DETERMINATO E  
SULLE PROCEDURE COMPARATIVE PER IL CONFERIMENTO DI  
INCARICHI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA  
E INCARICHI EX ART. 15 SEPTIES D.LEG.VO 502/92 S.M.I.**

(Approvato con deliberazione n° 235 del 27 Febbraio 2013)



## **Parte A**

### **REGOLAMENTO SUL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI A TEMPO DETERMINATO**

#### **Art.1**

##### **(Campo di applicazione)**

Le disposizioni del presente regolamento si applicano in tutte le situazioni in cui non sia possibile ovvero opportuno assumere personale a tempo indeterminato (sostituzioni di dipendenti assenti, punte di attività, ecc.)

#### **Art.2**

##### **(Struttura proponente)**

Per l'Area della Dirigenza la proposta di avvio di procedura per il conferimento di incarico a tempo determinato è effettuata dal Direttore/Responsabile della Unità Operativa di riferimento corredata dal visto del Direttore del Dipartimento/Coordinatore dell'Area .

Per l'Area del Comparto la proposta è effettuata dal Responsabile SAPS o, per il personale tecnico/amministrativo, dal Dirigente/Responsabile della Unità Operativa di riferimento.

La proposta deve evidenziare l'esigenza di garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza ovvero servizi di supporto indispensabili ad essi e, in particolare, quelle situazioni che rivestono una oggettiva necessità e che, senza adeguati provvedimenti, comporterebbero una caduta del livello e della qualità dei servizi erogati ai cittadini. La proposta può altresì riferirsi a situazioni contingenti connesse a grave carenza di personale ovvero a punte di attività.. Deve essere dato, altresì, conto che sono state preventivamente messe in atto tutte le azioni necessarie, adottando soluzioni organizzative – da specificare analiticamente - che hanno consentito un più razionale utilizzo dei dipendenti già in servizio.

La proposta deve essere autorizzata dal Direttore Sanitario/Amministrativo aziendale competente e trasmessa al Direttore della UOC Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane.

#### **Art.3**

##### **(Bando di Avviso e normativa di riferimento)**

La redazione del bando, la sua pubblicazione, il ricevimento delle domande, l'ammissione dei candidati sono competenza della UOC Amm.ne Sviluppo Risorse Umane. Il Responsabile del procedimento è un Funzionario Amministrativo della UOC Amm.ne Sviluppo Risorse Umane.



Il bando viene pubblicato sul sito Web Aziendale per un periodo di tempo non inferiore a 15 giorni. In caso di situazioni di grave carenza di personale tali da pregiudicare la continuità assistenziale detto termine può essere ridotto a dieci giorni.

**Non si terrà conto delle domande che, per qualsiasi causa, perverranno all’Azienda Sanitaria in data successiva al termine di scadenza, anche se inoltrate a mezzo del servizio postale: non fa, in tal caso, fede il timbro postale.** L’Azienda non tiene conto delle domande pervenute in difformità alle disposizioni di cui al presente Regolamento.

La normativa di riferimento è la seguente:

- Art. 9, commi 16 e 17 della legge n. 207/1985
- DPR n. 483/1997 e DPR n. 220/2001 per i requisiti di ammissione e i titoli da valutare rispettivamente per la dirigenza e per il comparto
- D.lgs. n. 368/2001 s.m.i.
- Normativa generale sulle autodichiarazioni
- Principi generali ex art. 35 del d.lgs. n. 165/2001

#### **Art.4**

##### **(Criteri di valutazione dei candidati)**

I titoli valutabili sono quelli previsti dalla normativa concorsuale, rispettivamente per la dirigenza e per il comparto.

I contenuti del colloquio, tendente ad accertare le capacità tecnico-professionali, sono specificati nel bando tenuto conto delle indicazioni fornite dal proponente;

La Commissione per la valutazione del candidato dispone:

- per il personale del comparto:
  - di 60 punti per i titoli così ripartiti:
    - 25 punti titoli di carriera
    - 10 titoli accademici e di studio
    - 10 pubblicazioni e titoli scientifici
    - 15 curriculum formativo e professionale
  - di 40 punti per il colloquio. Il colloquio si intende superato con una valutazione di 21/40.
- per il personale della dirigenza
  - di 20 punti per i titoli così ripartiti :
    - 10 punti titoli di carriera
    - 3 titoli accademici e di studio
    - 3 pubblicazioni e titoli scientifici
    - 4 curriculum formativo e professionale



di 20 punti per il colloquio Il colloquio si intende superato con una valutazione di 11/20.

In caso di parità di applicano le regole generali sulle precedenzae:

- numero di figli a carico; in caso di parità del numero di figli minore età del candidato
- minore età del candidato

#### **Art.5**

#### **(Commissioni di valutazione)**

Le Commissioni preposte alla valutazione dei titoli ed all'espletamento del colloquio, individuate da parte della Direzione Aziendale sono così composte:

- Il Direttore Sanitario/Amministrativo o Direttore/Responsabile suo delegato, in relazione alla disciplina dell'incarico da conferire - **Presidente**
- Un dipendente di profilo professionale attinente l'incarico da conferire - **Componente**
- Un dipendente del ruolo amministrativo – di categ. non inferiore a C appartenente alla UOC Amm.ne Sviluppo Risorse Umane - **Segretario**

L'attività prestata dalla Commissione di valutazione è compito di istituto.

#### **Art.6**

#### **(Approvazione e validità della graduatoria)**

Il Direttore Generale con propria deliberazione approva gli atti e la relativa graduatoria, che restano depositati presso la UOC Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane. Alla graduatoria viene data pubblicità mediante inserimento sul sito Web aziendale.

La graduatoria resta valida per tre anni dalla data della deliberazione di approvazione. L'efficacia della graduatoria cessa nel caso di successiva approvazione di graduatoria concorsuale per il medesimo profilo e disciplina.

Per il conferimento di un successivo incarico, durante il periodo di validità, si utilizza la graduatoria mediante il suo rigoroso scorrimento. Delle eventuali rinunce di idonei, la struttura deve dare atto nel provvedimento e conservare agli atti la prova, anche indotta, della non accettazione. In caso di rifiuto di un contratto a tempo determinato (di qualsiasi durata e contenuto) il soggetto perde ogni diritto.

La graduatoria può essere scorsa una sola volta.



## **Parte B**

### **REGOLAMENTO SULLE PROCEDURE COMPARATIVE PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE AI SENSI DELL'ART. 7, COMMI 6 E 6-BIS DEL D.LGS. 165/2001 e s.m.i.**

#### **ART. 1 (Definizioni)**

Il presente regolamento interviene nella disciplina delle procedure comparative adottate dall'Azienda per il conferimento degli incarichi individuali, con contratti di lavoro di natura coordinata e continuativa, ad esperti di provata competenza, ai sensi dell'art. 7, commi 6 e 6-bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

#### **ART. 2 (Campo di applicazione)**

Il ricorso alle collaborazioni esterne ha carattere residuale e non può prefigurarsi in alcun modo come tipologia ordinaria nell'attivazione di rapporti di lavoro. L'Azienda conferisce incarichi per acquisire prestazioni professionali, con riferimento ad un periodo determinato, in relazione alla realizzazione di propri programmi che necessitano di prestazioni professionali altamente qualificate ovvero per progetti specifici, solo qualora non disponga di sufficienti professionalità adeguate nel proprio organico. Gli incarichi di collaborazione possono altresì riferirsi a progetti specifici finanziati da soggetti esterni.

L'Azienda valuta per il conferimento degli incarichi la presenza dei seguenti presupposti:

- a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente e ad obiettivi e progetti specifici e determinati;
- b) l'amministrazione deve aver preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
- c) la prestazione deve essere di natura temporanea ed altamente qualificata o, in caso di profili non dirigenziali, di comprovata esperienza professionale;
- d) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione;



- e) non deve sussistere una graduatoria di concorso e di avviso pubblico valida, fatte salve le necessità funzionali quantitativamente limitate o particolari prestazioni professionali difficilmente riconducibili al lavoro subordinato.

### ART. 3

#### **(Modalità di richiesta dei collaboratori)**

La richiesta di stipula di contratti di collaborazione deve essere presentata al Direttore Sanitario/Amministrativo, in relazione alla tipologia dell'incarico, a cura del Direttore della Struttura Aziendale proponente presso cui si svolgerà la prestazione professionale. Il proponente l'incarico dovrà motivare la necessità del ricorso all'affidamento a soggetto non dipendente dall'azienda.

### ART. 4

#### **(Procedure per selezionare i collaboratori e criteri di valutazione dei curricula)**

L'Azienda individua i collaboratori mediante procedure di selezione con comparazione di *curricula* professionali e colloquio, senza alcuna attribuzione di punteggio.

Il bando inerente la procedura di selezione viene pubblicato sul sito Web aziendale per un periodo di tempo non inferiore a 15 giorni.

**Non si terrà conto delle domande che, per qualsiasi causa, perverranno all'Azienda Sanitaria in data successiva al termine di scadenza, anche se inoltrate a mezzo del servizio postale: non fa, in tal caso, fede il timbro postale.**

L'Azienda non tiene conto delle domande pervenute in difformità alle disposizioni di cui al presente Regolamento.

Il bando deve prevedere :

- i contenuti della prestazione professionale da svolgere in relazione alle particolari esigenze della struttura ovvero ad un programma di attività o fase di esso o ad un determinato progetto;
- il termine e le modalità per la presentazione delle domande;
- i titoli ed i requisiti richiesti: una particolare e comprovata specializzazione universitaria ovvero una esperienza maturata nel settore solo in caso di stipulazione di contratti d'opera per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi, ferma restando la possibilità di prevedere anche in tale fattispecie il possesso di specializzazione universitaria;
- l'impegno professionale richiesto, la sedi di svolgimento dell'attività, il compenso complessivo lordo;
- i criteri di valutazione comparativa ed i contenuti del colloquio.



I curricula professionali dei candidati sono valutati con riferimento ai criteri predeterminati nel bando di selezione. Tali criteri possono riguardare:

- i titoli di studio
- la formazione
- l'esperienza professionale

Il colloquio sarà rivolto a rilevare le capacità tecnico-professionali, nonché l'attitudine del collaboratore allo svolgimento dell'incarico specifico.

#### ART. 5

##### **(Commissioni di valutazione)**

Le Commissioni preposte alla valutazione dei curricula ed all'espletamento del colloquio, individuate da parte della Direzione Aziendale, sono così composte:

- Il Direttore Sanitario/Amministrativo o Direttore/Responsabile suo delegato, in relazione alla disciplina dell'incarico da conferire - **Presidente**
- Un dipendente di profilo professionale attinente l'incarico da conferire - **Componente**
- Un dipendente del ruolo amministrativo – di categ. non inferiore a C appartenente alla UOC Amm.ne Sviluppo Risorse Umane - **Segretario**

L'attività prestata dalla Commissione di valutazione è compito di istituto.

#### ART. 6

##### **(Approvazione atti e conferimento incarico)**

Il Direttore Generale approva gli atti della procedura ed individua tra i candidati idonei quello cui conferire l'incarico con specifica deliberazione cui viene data pubblicità mediante inserimento sul sito Web aziendale. La procedura per un anno dalla sua approvazione, può essere utilizzata in caso di successivo ricorso alla medesima forma contrattuale, nel rispetto delle professionalità e discipline.



## Parte C

### **REGOLAMENTO SUL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI A TEMPO DETERMINATO AI SENSI DELL'ART. 15 SEPTIES DEL D. LGS. 502/92.**

L'art. 15 septies del D.Leg.vo 502/92, come novellato dal D.L. 158/2012, convertito in L.189/2012, introduce una particolare fattispecie di assunzione di dirigenti a tempo determinato nell'ambito della vigente legislazione di riferimento (D. Lgs. 368/01), rispetto alla quale si pone come norma speciale, ed attribuisce alle Aziende Sanitarie la possibilità di conferire, sulla base delle direttive regionali in materia, contenute nella deliberazione GRA 134/2000, incarichi a tempo determinato per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico ovvero di natura professionale di studio e ricerca.

Gli incarichi di cui al 1° comma sono inerenti a funzioni di particolare rilevanza e interesse strategico e sono conferibili per tutte le posizioni individuate dall'Azienda come tali nel limite del due per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria e del due per cento della dotazione organica complessiva degli altri ruoli della dirigenza.

Gli incarichi di cui al 2° comma di natura professionale sono conferibili nel limite del cinque per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria, ad esclusione della dirigenza medica, nonché nel limite del cinque per cento della dotazione organica della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa.

Il bando inerente la procedura di selezione viene pubblicato sul sito Web aziendale per un periodo di tempo non inferiore a 15 giorni. Non si terrà conto delle domande che, per qualsiasi causa, perverranno all'Azienda Sanitaria in data successiva al termine di scadenza, anche se inoltrate a mezzo del servizio postale: non fa, in tal caso, fede il timbro postale.

I requisiti richiesti per il conferimento degli incarichi, tenuto conto delle direttive regionali, sono quelli descritti nei commi 1 e 2 dell'art. 15-septies più volte citato, e precisamente:

per incarichi di cui al 1° comma:

- possesso del diploma di laurea attinente l'incarico,
- esperienza quinquennale di funzioni dirigenziali apicali in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche o private ovvero conseguimento di una particolare





specializzazione professionale, culturale o scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro;

- non godimento del trattamento di quiescenza;

per incarichi di cui al 2° comma:

- possesso del diploma di laurea attinente l'incarico;
- provata competenza in relazione all'incarico da affidare;
- ulteriori requisiti specifici coerenti con le esigenze che determinano il conferimento dell'incarico;
- non godimento del trattamento di quiescenza;

Nel bando possono inoltre essere indicati requisiti o esperienze lavorative particolari in relazione alla posizione da conferire.

L'Azienda conferisce gli incarichi di cui sopra mediante procedure di selezione da parte di apposita Commissione, nominata dal Direttore Generale, che per ciascun candidato valuterà il possesso dei requisiti per l'ammissione alla procedura, e, per la definizione dell'elenco degli idonei, provvederà a delineare un giudizio sintetico in base ad una valutazione comparata dei curricula presentati in relazione alla coerenza degli stessi con le competenze professionali richieste e le funzioni da svolgere e all'espletamento di un colloquio diretto alla valutazione della professionalità acquisita dal candidato medesimo nella materia specifica, senza alcuna attribuzione di punteggio.

Il Direttore Generale approva gli atti della procedura ed individua tra i candidati idonei quello cui conferire l'incarico con provvedimento motivato, cui viene data pubblicità mediante inserimento sul sito Web aziendale.

Al conferimento dell'incarico consegue il congelamento di un corrispondente posto vacante nella dotazione organica.

I contratti di lavoro individuali sono stipulati con riferimento alle norme giuridico-economiche di cui ai relativi CCNL.

Ai sensi degli artt. 62 e 63 del CCNL 08/06/2000, ai dirigenti assunti per l'incarico è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dai vigenti CCNLL per i corrispondenti Dirigenti



**REGIONE ABRUZZO**  
**Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO–VASTO–CHIETI**  
Via Martiri Lancianesi n. 17/19 – 66100 Chieti  
C.F. e P. Iva 02307130696

di pari incarico in servizio. La retribuzione di posizione variabile – correlata all'incarico attribuito nel quadro della graduazione delle funzioni dirigenziali e la retribuzione di risultato sono erogate nel rispetto dei fondi previsti per tutto il personale dirigenziale, con l'eventuale applicazione dell'art. 53, comma 2 dei CCNL. La retribuzione di posizione, attribuibile sulla base delle funzioni, grava sul bilancio dell'Azienda nella parte eccedente il minimo contrattuale e non può, comunque superare, negli importi massimi, quanto previsto dall'art. 39 per i dirigenti Medici e Veterinari, ed art. 40 per tutti gli altri dirigenti, dei rispettivi CC.CC.NN.LL.