



**DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA
REGOLAMENTO PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI
E PER LA DEFINIZIONE DEI CRITERI E LE MODALITA' DI
AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA
DEI RELATIVI INCARICHI DIRIGENZIALI**

MATRICE DELLE REVISIONI

REVISIONE	DATA	DESCRIZIONE O TIPO MODIFICA	REDATTO DA	VERIFICATO DA	APPROAVATO DA
00	22/11/2019	Prima emissione	Barbara Tesini	Tecla Del Dò	Francesco Nicola Zavattaro

SOMMARIO

Art. 1 Oggetto del regolamento	3
TIPOLOGIE INCARICO	3
Art. 2 Articolazioni organizzative e tipologie di incarico	3
Art. 3 Graduazione degli incarichi	4
Art. 4 Criteri generali per il conferimento degli incarichi	4
PROCEDURA CONFERIMENTO	5
Art. 5 Procedura conferimento incarichi	5
Art. 6 Contenuti dell'avviso	5
Art. 7 Durata degli incarichi	6
Art. 8 Mutamento di incarico	7
Art. 9 Revoca dell'incarico o mancata conferma al termine dell'incarico	7
Art. 10 Rinuncia all'incarico	7
Art. 11 Valorizzazione economica degli incarichi	7
Art. 12 Rotazione dei dirigenti	8
Art. 13 Disposizioni transitorie e finali	9
Allegato 1 tabella graduazione incarichi	10
Allegato 2 tabella valorizzazione economica per fascia	11
Allegato 3 fac simile dichiarazione disponibilità	12

Art. 1 Oggetto del regolamento

1. Il presente Regolamento contiene disposizioni concernenti i criteri generali per la graduazione, le modalità di affidamento, di valutazione e di revoca degli incarichi dirigenziali dei Dirigenti del ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo dell'Azienda Regionale di Coordinamento per la Salute (ARCS), in attuazione della normativa vigente e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, nonché delle disposizioni contenute nell'Atto Aziendale approvato con decreto n. 92 del 28.6.2019 e s.m.e i.
2. La presente disciplina è estesa, altresì, agli incarichi che potranno essere ulteriormente individuati a seguito di variazioni organizzative che si dovessero rendere necessarie per effetto del trasferimento di nuove funzioni, così come previsto dalla LR 27/2018.

TIPOLOGIE INCARICO

Art. 2 Articolazioni organizzative e tipologie di incarico

1. Il sistema degli incarichi dirigenziali si fonda sull'articolazione dei livelli di responsabilità aderenti all'assetto organizzativo e funzionale definito nell'Atto Aziendale e gradua tutti i posti di dotazione organica; quest'ultima è intesa come fabbisogno di personale che comprende i dirigenti in servizio ed i posti che si intendono progressivamente coprire con rapporti di lavoro a tempo indeterminato, compatibilmente con le disposizioni di cui alla normativa nazionale e regionale vigente nel tempo.
2. In relazione alle funzioni, responsabilità e competenze declinate nell'atto, gli incarichi si distinguono nelle due tipologie previste dall'art. 27 del CCNL 8.6.2000 così come integrato dall' art. 4 del CCNL 6.5.2010:
 - I. a prevalente contenuto gestionale – organizzativo:
 - a) incarico di direzione di struttura complessa, ivi compreso l'incarico di direzione di dipartimento
 - b) incarico di responsabilità di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale
 - II. a prevalente contenuto tecnico-professionale:
 - c) incarico professionale, anche di alta specializzazione
 - d) incarico professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.
3. L'assetto organizzativo delineato nell'organigramma allegato all'Atto Aziendale troverà progressiva attuazione compatibilmente con la possibilità, che dovrà essere concessa a livello regionale, di costituire fondi adeguati ad attribuire gli incarichi previsti per l'assolvimento delle nuove funzioni attribuite all'Azienda rispetto a quelle già presenti al momento della costituzione ed ereditate dal soppresso ente EGAS, nonché a valorizzare adeguatamente gli incarichi previsti per funzioni già presenti, ma graduate su una organizzazione di dimensioni e complessità inferiori a quella costituita con l'Atto Aziendale di cui al decreto n. 92/2019.
4. Il conferimento degli incarichi avverrà, dunque, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel fondo contrattuale a ciò finalizzato, sulla base di valutazioni che tengono conto del progressivo trasferimento di funzioni in capo ad ARCS, dei programmi strategici da realizzare e della valorizzazione delle professionalità presenti in azienda.

5. In fase di prima applicazione si provvede alla graduazione degli incarichi attivabili tenuto conto della dotazione organica provvisoria prevista nel Piano Attuativo 2019, approvato con deliberazione n. 37 del 29.3.2019.
6. Nel caso di Strutture Complesse e di Strutture Semplici Dipartimentali, temporaneamente prive del titolare, l'incarico di responsabilità delle stesse potrà essere affidato ad interim ad altro dirigente dipendente con corrispondente incarico; in tal caso la responsabilità aggiuntiva è oggetto di valorizzazione con la retribuzione di risultato di cui al vigente accordo aziendale.

Art. 3 Graduazione degli incarichi

1. Gli incarichi dirigenziali a prevalente contenuto gestionale/organizzativo, che includono necessariamente la responsabilità di gestione di risorse umane, finanziarie e tecniche, sono graduati sulla base dei seguenti parametri:
 - a) complessità della struttura;
 - b) responsabilità gestionali;
 - c) grado di autonomia tecnico-professionale ed organizzativa;
 - d) rilevanza strategica rispetto agli obiettivi aziendali e agli indirizzi a supporto della programmazione regionale.
2. Gli incarichi professionali, ove sono prevalenti le caratteristiche tecnico - professionali rispetto a quelle gestionali, sono graduati sulla base dei seguenti parametri:
 - a) grado di competenza specialistico-funzionale o professionale;
 - b) grado di autonomia nelle attività professionali;
 - c) rilevanza strategica a livello aziendale e/o all'interno della struttura di appartenenza.
3. Sulla base dei parametri innanzi indicati vengono definiti i coefficienti di valorizzazione economica di cui agli allegati 1 e 2, che costituisce parte integrante del presente regolamento, da rapportare alla disponibilità del "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di struttura complessa".

Art. 4 Criteri generali per il conferimento degli incarichi

1. All'atto della prima assunzione, decorso positivamente il periodo di prova, al dirigente è conferito un incarico di natura professionale di base - *beginner*, i cui ambiti di autonomia sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica previsti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali. I contenuti specifici dell'incarico sono definiti dal Direttore della Struttura di incardinamento.
2. Al raggiungimento del quinquennio di esperienza professionale dirigenziale come definita dai vigenti CCNL e previo superamento con esito positivo delle previste verifiche, al dirigente di ruolo è conferito su proposta del responsabile di struttura un incarico di natura professionale con acquisizione di ulteriori ambiti di autonomia e responsabilità professionali. I contenuti specifici dell'incarico sono declinati dal Direttore della Struttura di incardinamento.
3. Ai dirigenti di ruolo con esperienza professionale dirigenziale almeno quinquennale, come definita dai vigenti CCNL, può essere, altresì, conferito un incarico professionale di alta

specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo di verifica e controllo (IPAS) o di struttura semplice (SS/SSD) previsto dall'assetto organizzativo dell'Ente, ove disponibile.

4. Gli incarichi di struttura complessa (SC) dell'area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa sono conferiti ai dirigenti di ruolo con esperienza dirigenziale almeno quinquennale, come definita dai vigenti CCNL, mediante procedura selettiva interna.
5. Ai fini del conferimento degli incarichi si tengono in considerazione i seguenti elementi di valutazione:
 - a) esiti delle verifiche e valutazioni;
 - b) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - c) professionalità richiesta;
 - d) attitudini personali e capacità professionali, organizzative acquisite;
 - e) risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché delle valutazioni riportate;
 - f) criterio di rotazione, ove applicabile.
6. Per gli incarichi dirigenziali comportanti direzione di struttura, tali elementi sono integrati da:
 - g) valutazione 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;
 - h) conseguimento dei risultati in rapporto agli obiettivi prefissati, tenuto conto delle risorse assegnate.
7. Gli incarichi di cui ai commi 3) e 4) sono conferiti secondo la procedura di cui al successivo articolo 5.

PROCEDURA CONFERIMENTO

Art. 5 Procedura conferimento incarichi

1. Gli incarichi sono affidati previa emissione di specifico avviso interno adottato con provvedimento del Direttore Generale
2. L'avviso è pubblicato per almeno 10 giorni lavorativi nella "Sezione per il personale" sul sito internet aziendale.
3. Alla selezione potranno partecipare anche i Dirigenti di ruolo, in possesso dei requisiti di cui al precedente art. 4, temporaneamente assenti dal servizio secondo le disposizioni normative vigenti, ivi compreso il collocamento in aspettativa per lo svolgimento dell'incarico di Direttore Generale e di Direttore Amministrativo in Azienda o Ente del S.S.N. nonché i dirigenti in servizio in posizione di comando o distacco.
4. Le candidature presentate secondo le modalità di cui all'articolo seguente sono valutate dalla Direzione Strategica dell'Azienda, anche previo colloquio. La direzione strategica, ove ritenuto opportuno, può avvalersi per la valutazione del supporto di personale dirigenziale esterno.
5. In esito alla valutazione, l'incarico è conferito dal Commissario Straordinario/Direttore Generale con proprio provvedimento e decorre dalla data definita in sede di atto aggiuntivo al contratto individuale di lavoro.

Art. 6 Contenuti dell'avviso

1. L'avviso contiene i seguenti elementi:

- la struttura alla quale l'incarico afferisce;
 - il ruolo (Professionale, Tecnico o Amministrativo) richiesto;
 - il profilo professionale richiesto;
 - la tipologia dell'incarico;
 - la durata dell'incarico;
 - l'indicazione a produrre il curriculum professionale da parte dell'istante, datato e firmato;
 - i termini e le modalità di presentazione dell'istanza di partecipazione alla selezione per il conferimento dell'incarico;
 - la previsione dell'obbligo di dichiarare, da parte dell'istante:
 - la situazione relativa ad eventuali pronunce a proprio carico in tema di responsabilità penale, anche con sentenze ancora 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 sugli incarichi e delle valutazioni sui risultati raggiunti in ordine agli obiettivi assegnati, previste dal vigente CCNL.
2. La candidatura agli incarichi professionali dovrà essere supportata da sintetica relazione del Responsabile di struttura, dalla quale si evincano le specifiche attitudini acquisite.
 3. La candidatura all'assunzione dell'incarico dirigenziale deve essere manifestata all'Azienda entro i termini perentori fissati dall'avviso; è redatta secondo fac-simile allegato 3, in carta semplice, e deve essere corredata dalla documentazione indicata nell'avviso. La candidatura dovrà essere indirizzata al Commissario Straordinario/ Direttore Generale di ARCS e recapitata all'Ufficio Protocollo dell'Azienda nei termini contenuti nell'avviso interno.
 4. Le candidature manifestate senza l'osservanza delle modalità e/o termini sopra indicati non potranno essere prese in considerazione e l'interessato sarà escluso dalla procedura di conferimento dell'incarico oggetto dell'avviso.

Art. 7 Durata degli incarichi

1. Tutti gli incarichi, sia gestionali che professionali, hanno durata quinquennale, salvo rinnovo.
2. Una durata inferiore può essere prevista nell'ipotesi di dirigente in comando, previo consenso dell'interessato.
3. Al termine dell'incarico, il dirigente preposto è soggetto a valutazione sull'attività professionale svolta e sui risultati raggiunti, secondo le modalità previste dalla disciplina contrattuale e regolamentare.
4. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico costituisce condizione necessaria per la conferma e rinnovo dell'incarico stesso o per il conferimento di un nuovo incarico di pari o maggior rilievo professionale o gestionale. Il rinnovo dell'incarico è disposto dal Direttore Generale. In caso di esito negativo si rimanda alla vigente disciplina normativa e contrattuale.
5. Nell'ipotesi di cui al comma 1, l'incarico cessa automaticamente, anche anticipatamente rispetto alla sua naturale scadenza, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ivi compresa la cessazione per compimento del limite massimo di età.

Art. 8 Mutamento di incarico

1. In base ad esigenze organizzative e/o funzionali dell'Ente, con il consenso delle parti, il Direttore Generale può disporre, anche prima della scadenza dell'incarico, l'affidamento di incarichi in strutture diverse rispetto a quella di assegnazione, che non comportino in ogni caso diminuzioni della valorizzazione economica già in godimento.

Art. 9 Revoca dell'incarico o mancata conferma al termine dell'incarico

1. Qualora, in dipendenza di processi di riorganizzazione, l'Azienda non intenda confermare alla scadenza l'incarico dirigenziale, al medesimo dirigente viene conferito un altro incarico, anche di valore economico inferiore, anche in assenza di una valutazione negativa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 comma 32 del D.L. 78/2010 e s.m.i.,
2. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati o non confermati in caso di accertata responsabilità professionale e/o gestionale, secondo le procedure di valutazione, anche anticipata, ovvero nelle ipotesi di accertata responsabilità dirigenziale, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative, contrattuali e regolamentari.
3. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 comma 18 del D.L. 138/2011, al fine di assicurare la massima funzionalità e flessibilità in relazione a motivate esigenze organizzative, l'Ente può disporre il passaggio ad altro incarico prima della data di scadenza prevista per l'incarico ricoperto. In tal caso il dipendente conserva, sino alla predetta scadenza, il trattamento economico in godimento a condizione che, ove necessario, sia prevista la compensazione finanziaria, anche a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato o di altri fondi analoghi.
4. La revoca o la mancata conferma dell'incarico, ovvero l'affidamento di altro incarico, avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale.
5. Sono fatte salve eventuali disposizioni di miglior favore previste in disposizioni normative o contrattuali successive.

Art. 10 Rinuncia all'incarico

1. Il dirigente può rinunciare all'incarico conferitogli, mediante comunicazione scritta e motivata da inoltrare, di norma, con un preavviso di almeno un mese.
2. È facoltà dell'Azienda differire la decorrenza della rinuncia fino ad un massimo di tre mesi, onde non pregiudicare le attività e l'organizzazione dei servizi interessati.
3. Con la rinuncia all'incarico ed alla relativa valorizzazione economica, il dirigente mantiene la retribuzione di posizione garantita dal vigente CCNL, avendo diritto alla retribuzione di posizione correlata all'incarico professionale di nuova attribuzione.

Art. 11 Valorizzazione economica degli incarichi

1. In applicazione dei parametri di graduazione individuati con il presente regolamento, la retribuzione di posizione correlata agli incarichi dirigenziali deve essere compatibile con le risorse disponibili nel "Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico

trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di struttura complessa”; non può, in ogni caso, superare i valori massimi attualmente previsti dall’art. 4, comma 3 del CCNL 6.5.2010 integrativo, salve successive disposizioni contrattuali.

2. 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 incaricato.
3. Per i dirigenti ad impegno ridotto, fatto salvo il trattamento minimo di posizione previsto dal vigente CCNL, i valori corrispondenti alla graduazione di cui agli allegati 1 e 2 sono proporzionalmente ridotti.
4. Ai Direttori di Struttura Complessa compete altresì la relativa indennità prevista nella misura massima dall’art. 41 del CCNL 8.6.2000 e confermata dall’art. 36, comma 1 del CCNL 3.11.2005, compatibilmente con la disponibilità nel “*Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento o indennità per i dirigenti con incarico di struttura complessa*”, cui fa carico.
5. Il dirigente cui sono attribuiti incarichi ad interim, ai sensi del precedente art. 3, c. 6 non acquisisce titolo ad aumenti temporanei né della retribuzione di posizione né di altre indennità, fatto salvo il riconoscimento di una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato secondo gli accordi vigenti.

Art. 12 Rotazione dei dirigenti

1. In base alla vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione dell’Azienda, sulla base di quanto indicato nel “Piano Nazionale Anticorruzione” e nel “Piano triennale per la prevenzione della corruzione aziendale”, provvederà alla rotazione dei dirigenti richiamati a ricoprire incarichi particolarmente esposti al rischio di corruzione, fermo restando comunque la necessità di garantire continuità e coerenza nell’attività delle strutture. In tal senso, la rotazione del personale, intesa come alternanza tra più professionisti nelle decisioni e nella gestione delle procedure addette alle aree a più elevato rischio di corruzione, rappresenta una misura importante tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, riducendo il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra i singoli ed i soggetti esterni.
2. Le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione ordinaria sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e, conseguentemente, laddove la misura si rifletta sulla sede del servizio dovrà essere contemperata con il rispetto dei diritti individuali del dipendente (a titolo esemplificativo: diritti sindacali, L. n. 104/1992, D.lgs. n. 151/2001).
3. La rotazione ordinaria è esclusa in ogni caso in cui la funzione sia infungibile anche in relazione all’appartenenza a categorie o professionalità specifiche e tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Nei suddetti casi e ove non sia possibile attuare la misura di prevenzione della corruzione della rotazione ordinaria, il Dirigente attua le modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività.
4. Per quanto attiene la rotazione straordinaria, l’Azienda in ossequio a quanto previsto dall’art. 16, comma 1, lettera l-quater del D.lgs. n. 165/2001, attua la misura di prevenzione della rotazione straordinaria, quale misura cautelativa, nei casi di avvio di procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva, individuabili altresì nei reati di cui al Titolo II, Capo I «*Dei delitti dei pubblici ufficiali contro la Pubblica amministrazione*» e al D.lgs. 31 dicembre 2012 , n. 235, fatte salve ulteriori integrazioni, modifiche e chiarimenti del

legislatore, ferma restando in ogni caso la facoltà di porre a fondamento del provvedimento di rotazione straordinaria la riconduzione del comportamento posto in essere a condotta di natura corruttiva e ad altre fattispecie di reato.

Art. 13 Disposizioni transitorie e finali

1. In fase di prima applicazione, qualora la retribuzione di posizione complessiva già in godimento su incarico non scaduto, sia superiore a quella collegata all'incarico conferito ai sensi del presente regolamento, il dirigente mantiene il differenziale economico *ad personam* fino alla scadenza dell'incarico, senza possibilità di rinnovo. L'importo *ad personam* è altresì assorbito dalla retribuzione di posizione spettante in caso di affidamento, prima della scadenza, di nuovo incarico di pari o superiore valore economico.
2. Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione. Sono fatte salve eventuali successive e diverse disposizioni normative o contrattuali.
3. Per quanto non diversamente disciplinato trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo.

Allegato 1 tabella graduazione incarichi

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE COMPLESSE

indicatore	descrizione	punti max
Complessità	Gestione di processi organizzativi, amministrativo-contabili o di controllo ad elevata complessità assicurati per il funzionamento dell'Azienda e/o per conto delle Aziende del SSR o a supporto della programmazione regionale	25
Responsabilità	Livello di responsabilità connesso all'entità del budget di attività e di risorsa gestito direttamente per le finalità funzionali dell'azienda o connesso alle attività svolte per conto delle aziende del SSR	30
Autonomia	Grado di autonomia nella gestione delle attività e nelle interazioni con le altre strutture anche esterne all'azienda	25
Strategicità	Valenza strategica della struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali, alle indicazioni della pianificazione regionale nonché rispetto alle attività di supporto a quest'ultima o alle attività aventi ricaduta diretta sulle aziende del SSR	20
		100

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI

indicatore	descrizione	punti max
Complessità	Gestione di processi amministrativo-contabili o di controllo complessi assicurati per il funzionamento dell'Azienda e/o per conto delle Aziende del SSR o a supporto della programmazione regionale	20
Responsabilità	Livello di responsabilità connesso all'entità del budget di attività e di risorsa gestito direttamente per le finalità funzionali dell'azienda o connesso alle attività svolte per conto delle aziende del SSR	20
Autonomia	Grado di autonomia nella gestione delle attività e nelle interazioni con le altre strutture anche esterne all'azienda	20
Strategicità	Valenza strategica della struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali, alle indicazioni della pianificazione regionale nonché rispetto alle attività di supporto a quest'ultima o alle attività aventi ricaduta diretta sulle aziende del SSR	15
		75

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE SEMPLICI

indicatore	descrizione	punti max
Complessità	Gestione di segmenti di processi amministrativo-contabili assicurati per il funzionamento dell'Azienda e/o per conto delle Aziende del SSR	15
Responsabilità	Consistenza delle risorse umane direttamente gestite ed eventuale budget assegnato	15
Autonomia	Grado di autonomia nella gestione delle attività e nelle interazioni interne alla struttura complessa	15
Strategicità	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi della struttura complessa	10
		55

CRITERI DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

tipologia	descrizione
Altissima professionalità (IPAS +)	L'incarico si caratterizza per la autonoma gestione di segmenti di processi strategici operativi e/o di controllo e/o di consulenza che richiedono altissima competenza tecnico-specialistica difficilmente intercambiabile in ambito aziendale e del SSR, con eventuale gestione di team operativi o di progetto
Alta professionalità (IPAS)	L'incarico si caratterizza per la autonoma gestione di segmenti di processi operativi strategici che richiedono elevata competenza tecnico-specialistica difficilmente intercambiabile in ambito aziendale, con eventuale gestione di team operativi o di progetto
Incarico professionale (IP)	L'incarico si caratterizza per gestione di processi operativi che richiedono competenza tecnico-specialistica, acquisita con almeno 5 anni di esperienza professionale, da espletarsi nell'ambito delle direttive del diretto responsabile, con eventuale gestione di team operativi o di progetto
Beginner con 2 anni di anzianità (B2)	L'incarico si caratterizza per gestione di processi operativi che richiedono competenza tecnico-specialistica, acquisita con almeno 2 anni di esperienza professionale, da espletarsi anche in team nell'ambito delle direttive del diretto responsabile
Beginner (B)	L'incarico si caratterizza per lo svolgimento di attività professionali qualificate i che richiedono competenza tecnico-specialistica di base, da espletarsi anche in team nell'ambito delle direttive del diretto responsabile e sotto la diretta supervisione dello stesso

Allegato 2 tabella valorizzazione economica per fascia

fascia		range	valore
SC	1	=> 95	27.000
SC	2	da 85 a 94	25.000
SC	3	< 85	22.000
SSD	1	=> 65	18.000
SSD	2	< 65	15.000
SS	1	=> 45	13.000
SS	2	< 45	10.000
IPAS +			13.000
IPAS			8.000
IP			val. CCNL dir. > 5 anni
B2			3.000
B			val. CCNL dir. Base

Allegato 3 fac simile dichiarazione disponibilità



Al Commissario Straordinario/Direttore Generale
Azienda Regionale
di Coordinamento per la Salute
Via Pozzuolo 330
33100 Udine
Mail: arcs@certsanita.fvg.it

OGGETTO: Partecipazione avviso prot. _____ del _____ per il conferimento incarico di _____

Il/la sottoscritto/a _____, in servizio presso ARCS in qualità di _____ con la presente manifesta la propria disponibilità all'assunzione dell'incarico in oggetto.

A tal fine consapevole che chiunque rilascia dichiarazioni mendaci è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 46 D.P.R. n. 445/2000,

dichiara

- 1) di non avere subito condanne penali, anche con sentenza ancora non passata in giudicato, o avere procedimenti penali in corso per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;
- 2) di non aver subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio o di avere procedimenti disciplinari in corso;
- 3) che gli esiti delle verifiche periodiche sugli incarichi conferiti sono i seguenti _____
- 4) che le valutazioni sui risultati raggiunti in ordine agli obiettivi assegnati nell'ultimo triennio sono i seguenti _____
- 5) di aver maturato l'esperienza professionale/gestionale di cui all'allegato curriculum vitae;
- 6) di aver preso visione integrale del bando di selezione e di accettarne tutte le condizioni in esso contenute;
- 7) di dare il consenso al trattamento dei dati personali, ai sensi del d.lgs. 196/2003;

- 8) che ogni comunicazione potrà essere resa al seguente indirizzo _____ o trasmessa al seguente indirizzo mail..... quale indirizzo ufficiale cui fare riferimento per qualsiasi formale comunicazione che si renda necessaria con riguardo all'avviso in argomento;
- 9) ...ogni altra informazione che il candidato ritenga utile produrre ai fini del conferimento dell'incarico.....

Luogo e data _____

firma _____