

Allegato A)

Direttiva per la disciplina delle procedure selettive per il conferimento di incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato, ai sensi dell'art. 19 del D.lgs. n. 165/2001 e degli articoli 18 e 43 della L.R. n. 43/2001

Titolo I

Art. 1

Finalità ed ambito di applicazione

1. La presente direttiva disciplina i criteri e le modalità di svolgimento della procedura di selezione per l'assunzione con contratto a tempo determinato su posti in dotazione organica di soggetti a cui conferire un incarico di funzione dirigenziale presso le strutture della Giunta regionale e dell'Assemblea legislativa nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e par condicio come previsto dalle seguenti disposizioni di legge:

a) D.lgs. 30.03.2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) art. 19 – incarichi di funzioni dirigenziali;

b) Legge Regionale n. 43/2001 (TESTO UNICO IN MATERIA DI ORGANIZZAZIONE E DI RAPPORTI DI LAVORO NELLA REGIONE EMILIAROMAGNA) art. 18, recante la disciplina in materia di copertura dei posti della qualifica dirigenziale mediante contratti a tempo determinato, che prevede:

“1. È facoltà della Regione provvedere alla copertura dei posti della qualifica dirigenziale con contratti a tempo determinato di durata non superiore a cinque anni nel limite del dieci per cento delle dotazioni organiche del Consiglio e della Giunta regionali.

2. Le assunzioni di cui al comma 1 avvengono con deliberazione della Giunta regionale o dell'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, per le rispettive dotazioni organiche, a seguito di selezione pubblica. La procedura selettiva è disciplinata con deliberazione assunta dai precitati organi politici, d'intesa tra loro. La procedura selettiva è disciplinata con deliberazione assunta dai precitati organi politici, d'intesa tra loro.

3. Nel caso di dirigente assunto per un incarico non di direttore generale, la deliberazione di cui al comma 2 è adottata su proposta del direttore della direzione generale interessata.

4. L'individuazione del soggetto da assumere avviene previo accertamento degli specifici requisiti culturali e professionali posseduti. Requisiti indispensabili per l'assunzione sono in ogni caso:

a) possesso del diploma di laurea e degli altri requisiti previsti per l'accesso alla qualifica;

b) comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico, acquisita nella Pubblica Amministrazione, in Enti di diritto

pubblico o aziende pubbliche o private, nelle libere professioni, ovvero in altre attività professionali di particolare qualificazione”.

2. Per incarichi di funzioni dirigenziali si intende il conferimento di incarichi dirigenziali, a soggetti assunti a tempo determinato a valere su posti in dotazione organica della Regione, nei seguenti livelli di responsabilità:
 - a) Direttore Generale
 - b) Direttore di Agenzia o Istituto regionale
 - c) Dirigente
3. Gli incarichi conferibili per la copertura di posizioni dirigenziali in dotazione organica vacanti sono soggetti alle seguenti limitazioni:
 - a. Il numero complessivo di rapporti di lavoro a tempo determinato di qualifica dirigenziale di cui al comma 2 deve risultare non superiore al 10% della dotazione organica della Regione;
 - b. I posti vacanti da coprire tramite la procedura di conferimento di cui alla presente direttiva devono essere stati preventivamente previsti nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
 - c. Il costo da sostenere per rapporti di lavoro di qualifica dirigenziale rientra tra i costi del personale con rapporto di lavoro flessibile è pertanto deve risultare coerente con le disposizioni in materia di vincoli assunzionali per il personale a tempo determinato;
4. La presente direttiva non si applica per gli incarichi dirigenziali conferibili a soggetti assegnati alle strutture speciali, ai sensi dell'art. 9 della Lr 43/2001, in ragione di un rapporto fiduciario con l'organo politico.

Titolo II

Disciplina procedura selettiva per l'assunzione di dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 18 della L.R. 43/2001

Art. 2

Presupposto di legittimità all'avvio della procedura selettiva esterna

1. Nel rispetto di quanto previsto dal comma 6, dell'art. 19, del D.Lgs. 165/2001, costituisce presupposto all'avvio della procedura di conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato all'esterno la verifica dell'insussistenza tra le figure dirigenziali interne di una professionalità qualificata e idonea all'assunzione dell'incarico dirigenziale.
2. La verifica dell'insussistenza di una professionalità di qualifica dirigenziale idonea all'assunzione dell'incarico dirigenziale vacante dovrà essere eseguita tramite interpello interno pubblicato sulla intranet regionale per un periodo non inferiore a dieci giorni decorrenti dal giorno successivo la sua pubblicazione;

3. La valutazione delle eventuali manifestazioni di interesse avverrà nel rispetto delle modalità previste dalla deliberazione n. 660/2012.

Art. 3

Avviso pubblico

1. Ai fini del conferimento di un incarico dirigenziale di cui all'art. 1, comma 2, lett. c), con provvedimento della Direzione generale competente in materia di personale ed organizzazione per le strutture della Giunta regionale e dell'Assemblea legislativa, è pubblicato un avviso pubblico nel quale sono richiamati i requisiti generali richiesti per l'assunzione nella qualifica dirigenziale previsti dall'art. 4 comma 1, nonché ulteriori requisiti specifici richiesti in relazione alle qualifiche e alle posizioni dirigenziali da ricoprire, le modalità di presentazione delle domande e la procedura di valutazione delle candidature.
2. L'avviso è pubblicato integralmente sul Bollettino Ufficiale Telematico della Regione Emilia-Romagna (BURERT) e sul sito internet dell'Ente.
3. L'avviso invita i soggetti interessati a presentare la propria candidatura per gli incarichi dirigenziali da ricoprire con allegato il curriculum vitae e ogni altra documentazione idonea, e contiene i seguenti elementi:
 - a) la denominazione dell'area settoriale e professionale da ricoprire;
 - b) la descrizione dei contenuti delle posizioni dirigenziali da ricoprire;
 - c) i requisiti generali e specifici richiesti per la copertura delle posizioni dirigenziali pubblicizzate;
 - d) la durata dell'incarico;
 - e) il trattamento economico delle posizioni dirigenziali da ricoprire;
 - f) la sede territoriale di assegnazione;
 - g) le modalità e tempi di presentazione della domanda corredata dal curriculum vitae e relativi allegati;
 - h) la modalità e i tempi di svolgimento della procedura di selezione;
 - i) il responsabile del procedimento.
4. I candidati in possesso dei requisiti richiesti dall'avviso dovranno presentare domanda entro il termine perentorio fissato nell'avviso, che non potrà essere inferiore a 20 giorni dalla data di pubblicazione sul sito della Regione Emilia-Romagna e superiore a 40 giorni se il periodo di pubblicazione cade in concomitanza con i periodi di festività natalizie o del mese di agosto.

Art. 4

Requisiti generali, personali e professionali

1. Per l'ammissione alla selezione per il conferimento dell'incarico, il candidato deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, anche penale, il possesso dei requisiti generali

previsti per l'accesso alla dirigenza (artt. 17 e 18, comma 4, lett. a) L.R. 43/2001), quali in particolare:

- il possesso della cittadinanza italiana;
 - il godimento dei diritti civili e politici;
 - l'assenza di condanne penali anche non definitive per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro II del Codice penale;
 - non essere stato licenziato per motivi disciplinari da una pubblica amministrazione di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;
 - di non essere collocato in quiescenza (art. 5, c.9 D.L. n. 95 del 2012, convertito in legge n. 135 del 2012 e ss.mm.ii.) e non aver raggiunto il limite massimo previsto per il collocamento a riposo d'ufficio;
 - il possesso del diploma di laurea (vecchio ordinamento) oppure il conseguimento di Laurea Specialistica o Magistrale (nuovo ordinamento).
2. Per ciascuna posizione pubblicizzata si terrà conto dei criteri della rotazione degli incarichi dirigenziali individuati dal Responsabile della Prevenzione della Trasparenza e Corruzione prima della pubblicazione dell'avviso pubblico;
 3. In relazione all'area settoriale oggetto della selezione, il candidato dovrà essere in possesso del requisito della comprovata qualificazione professionale per aver maturato un'esperienza di almeno 5 anni e una specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico acquisita in Amministrazioni pubbliche oppure in Enti di diritto pubblico o aziende pubbliche o private, nelle libere professioni ovvero in altre attività professionali di particolare qualificazione (art. 18, comma 4, lett. b)), nonché il possesso di ulteriori requisiti specifici avuto a riferimento le posizioni dirigenziali da coprire, previsti nell'avviso di selezione (es. abilitazioni, iscrizione all'albo, ambito lavorativo ovvero specifici ruoli organizzativi nei quali è stata maturata l'esperienza ecc.).
 4. Nella formulazione della candidatura l'interessato deve dichiarare l'assenza di cause di inconferibilità e incompatibilità ai sensi del D.lgs. 39/2013. Medesima dichiarazione dovrà essere ripetuta all'atto di assunzione.

Art. 5

Modalità di svolgimento della procedura selettiva

1. Il Servizio competente in materia di reclutamento di personale provvede alla verifica in ordine alla regolarità delle domande sulla base dei requisiti di cui al precedente art. 4 e alla formulazione di un elenco di ammessi alla selezione che trasmette alla Commissione esaminatrice competente.
2. La selezione dei candidati può avvenire per titoli ed esami, colloquio e/o eventuale prova scritta, dai quali desumere il possesso dei requisiti richiesti, delle conoscenze e capacità specificamente correlate all'incarico dirigenziale da conferire.
3. Nel caso in cui il numero delle domande pervenute sia superiore a 50 volte i posti oggetto della selezione, la commissione può valutare se effettuare una preselezione per titoli o una prova a carattere preselettivo nel rispetto della vigente disciplina in materia.

4. La valutazione dei titoli avviene con attribuzione del punteggio in trentesimi alle seguenti categorie di titoli, nel rispetto dei seguenti limiti massimi:
 - a) comprovata esperienza pluriennale nell'esercizio di funzioni dirigenziali e/o direttive, caratterizzata da autonomia e responsabilità nell'esercizio delle funzioni svolte in strutture o posizioni analoghe a quella pubblicizzata quanto a competenza e complessità nella gestione di risorse-budget o in ruoli direttivi di unità organizzative complesse, con particolare considerazione del servizio eventualmente prestato presso l'Amministrazione regionale (punteggio max 13 punti);
 - b) risultati conseguiti in precedenti esperienze dirigenziali o direttive con particolare riferimento alla gestione e realizzazione di obiettivi complessi attestati anche facendo riferimento alla valutazione conseguita negli ultimi 3 anni dall'amministrazione/ente/azienda di provenienza (punteggio max. 5);
 - c) esperienze formative specifiche rispetto all'incarico da conferire, di livello universitario e post-universitario (max 5 punti);
 - d) titoli vari, non valutati nell'ambito delle precedenti categorie, ivi comprese le idoneità conseguite in procedure selettive relative ad analoghe posizioni e le pubblicazioni scientifiche, utili a comprovare la qualificazione professionale, la specializzazione culturale e scientifica, nonché la capacità manageriale riferita all'incarico da conferire (max 7 punti).
5. I candidati che nella fase di valutazione dei titoli si sono classificati in ordine di punteggio entro la decima posizione, compresi i pari merito, vengono avviati alla prova successiva. Il punteggio conseguito nella preselezione, se svolta, è finalizzato unicamente all'individuazione dei candidati da avviare alla prova successiva e non concorre alla formulazione del giudizio finale
6. La prova successiva è finalizzata a completare il quadro conoscitivo relativamente alle qualità e capacità possedute dal candidato e a valutare la concreta idoneità del medesimo ad assumere l'incarico dirigenziale con adeguata capacità manageriale, in relazione alle:
 - a) attitudini e capacità professionali in relazione alla natura e alle caratteristiche della posizione e alla complessità della struttura interessata;
 - b) competenze organizzative relazionali e personali relative alla funzione dirigenziale;
 - c) competenze relative all'area settoriale/posizione dirigenziale specifica cui afferisce la pubblicizzazione;
 - d) motivazioni alla copertura della posizione.
7. La valutazione della prova di cui al comma precedente, avviene in trentesimi ed i relativi criteri verranno dettagliati prima dell'avvio della prova a specificazione di quanto di seguito stabilito:
 - punto a) al max 10 punti;
 - punto b) al max 10 punti;
 - punto c) al max 5 punti;
 - punto d) al max 5 punti.

I candidati che non raggiungono un punteggio pari o superiore a 21/30 sono esclusi.

8. Al termine della prova la Commissione formula la graduatoria di merito, ottenuta sommando il punteggio relativo alla valutazione del curriculum e quello della prova. Il Servizio competente in materia di personale trasmette alla Giunta regionale o all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, la graduatoria per l'assunzione del candidato risultato più idoneo a ricoprire la posizione oggetto di selezione con contratto a tempo determinato, nella qualifica dirigenziale, ai sensi dell'art. 18 L.R. 43/01. La procedura è svolta anche in presenza di un solo candidato.
9. In caso di cessazione anticipata dall'incarico o di risoluzione del contratto originariamente stipulato, la Giunta o l'ufficio di Presidenza possono procedere a stipulare un nuovo contratto, sulla medesima posizione oggetto di selezione, con il candidato collocato in posizione immediatamente successiva a quello assunto, non oltre un anno dall'avvenuta conclusione della procedura. In nessun altro caso la graduatoria può essere utilizzata.

Art. 6

Commissione esaminatrice

1. Ai fini dello svolgimento della selezione e dell'individuazione del candidato idoneo a ricoprire l'incarico dirigenziale, la Giunta regionale o l'Ufficio di Presidenza si avvalgono di una Commissione costituita con atto del Direttore generale competente in materia di personale, nel rispetto delle pari opportunità di genere, composta come segue:
 - da un dirigente regionale, compresi i Direttori Generali e i Direttori di agenzia e istituto, ad esclusione del Direttore responsabile della struttura a cui afferisce la posizione;
 - da un dirigente di ruolo, anche di altra pubblica amministrazione, esperto nelle materie afferenti alla posizione dirigenziale da coprire. Il dirigente non deve essere gerarchicamente subordinato al Presidente della Commissione.
 - da un esperto in materia di selezione del personale.

Un funzionario competente in materia di personale svolgerà funzioni di segreteria.

Art. 7

Trattamento giuridico ed economico

1. L'assunzione del dirigente ai sensi dell'art. 18 della LR 43/2001 avviene con sottoscrizione di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato stipulato nel rispetto della vigente normativa legislativa e del Contatto Collettivo Comparto Dirigenza nel quale viene regolamentato il trattamento giuridico ed economico applicato al rapporto di lavoro.
2. Il trattamento economico base e tabellare è soggetto alle disposizioni del Contratto Nazionale di Lavoro del comparto Dirigenza applicato in regione.
3. In funzione dell'incarico attribuito, al dirigente spetta l'indennità di posizione e di risultato conseguente alla posizione ricoperta.
4. Durante il periodo di validità del rapporto di lavoro, l'indennità di posizione e risultato possono subire modifiche in presenza di riorganizzazioni e/o rotazioni tra posizioni

dirigenziali con conseguente riassegnazione ad altri incarichi ovvero in presenza di rigraduazione delle posizioni dirigenziali conseguenti a modifiche del sistema di graduazione complessivo.

Titolo III

Conferimento di incarico di Direttore di Agenzia o Istituto regionale

Art. 8

Individuazione degli incarichi

1. Per ciascun incarico di Direttore di Agenzia e istituto regionale previsto nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale viene individuata la specifica professionalità richiesta in relazione alla complessità della struttura, alle caratteristiche degli obiettivi e dei programmi da realizzare.
2. La specifica professionalità, secondo quanto previsto dall'art. 19, co.1 del Dlgs. 165/2001, può attenersi alle attitudini e alle capacità professionali ed è intesa come insieme delle esperienze, competenze e conoscenze richieste per lo svolgimento delle funzioni di direttore di agenzia e istituto, da valutare anche sulla scorta dei risultati conseguiti rispetto ai programmi ed agli obiettivi precedentemente assegnati ed alle posizioni dirigenziali precedentemente ricoperte.

Art.9

Soggetti a cui possono essere conferiti gli incarichi

1. Gli incarichi di direttore di Agenzia/istituto sono conferiti con deliberazione della Giunta regionale, in via prioritaria ai dirigenti dell'Ente dotati di professionalità, capacità e attitudine adeguate alle funzioni da svolgere, o a soggetti esterni, di particolare e comprovata qualificazione professionale, in possesso dei requisiti culturali e professionali stabiliti dal comma 4 dell'art. 18, della legge regionale n. 43/2001, assunti con contratto a tempo determinato.
2. La scelta del soggetto cui conferire l'incarico avviene previa valutazione delle candidature volta ad accertare il possesso di specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.
3. La Giunta regionale conferisce l'incarico a soggetti esterni fornendone esplicita motivazione e sempre che non siano rinvenibili nei ruoli dirigenziali dell'amministrazione regionale soggetti con idonea qualificazione.
4. L'incarico di Direttore di istituto o agenzia può essere affidato anche a soggetti presenti nell'elenco degli abilitati al ruolo di Direttore Generale di cui al Titolo IV della presente disciplina. In quest'ultimo caso l'incarico deve comunque essere preceduto dall'interpello interno di cui all'art. 10;

Art.10
Interpello interno

1. Ai fini dell'affidamento degli incarichi di cui all'art. 8 a soggetti esterni, da assumere con contratto a tempo determinato, l'amministrazione accerta, in via preliminare, la presenza all'interno dell'Ente di dirigenti regionali interessati che risultino in possesso delle competenze e dei requisiti richiesti per lo svolgimento dell'incarico
2. La struttura competente in materia di risorse umane rende conoscibili gli incarichi che si intendono ricoprire, tramite appositi avvisi informativi pubblicati sulla intranet della Regione indicando il numero e la tipologia, i requisiti e i criteri di scelta ai fini del conferimento per un periodo non inferiore a dieci giorni decorrenti dal giorno successivo la sua pubblicazione;
3. La valutazione delle eventuali manifestazioni di interesse avviene nel rispetto delle modalità previste dalla presente direttiva;
4. Nel caso l'accertamento abbia esito positivo, la Giunta conferisce l'incarico al dirigente regionale con le modalità di cui all'art. 16 della presente disciplina. In caso di esito negativo, si procede con l'avvio di una procedura selettiva pubblica esterna, pubblicando un avviso a norma degli artt. 11 e seguenti;
5. Qualora, nelle more del conferimento dell'incarico di Direttore di agenzia o Istituto, l'incarico sia attribuito ad interim ad un dirigente in dotazione organica della Regione, al Dirigente incaricato spettano, per la durata dell'interim, l'indennità di posizione e di risultato di direttore. L'indennità di risultato è maggiorata con un importo pari al 10% dell'indennità di posizione di provenienza;
6. Qualora, nelle more del conferimento dell'incarico di Direttore di agenzia o Istituto, l'incarico sia attribuito ad interim ad un altro direttore generale o direttore di agenzia e istituto, l'indennità di risultato è maggiorata del 10% dell'indennità di posizione oggetto di interim;
7. L'incarico ad interim è conferito con le modalità di cui al presente art. 10. L'incarico ad interim deve essere di durata pari o superiore ai 30 giorni fatta salva la conclusione anticipata in presenza di nuovo direttore incaricato;
8. L'interim può essere conferito ad altro Direttore o Dirigente anche per impedimento del direttore incaricato di durata superiore a 30 giorni;

Art. 11
Avviso pubblico

1. Espletata la verifica all'interno di cui all'art.10 senza esito positivo, l'Amministrazione procede alla pubblicazione sul sito istituzionale della Regione e sul BURERT di un avviso pubblico per raccogliere le manifestazioni d'interesse al conferimento dell'incarico.
2. Laddove sussistano ragioni di urgenza che determinino la necessità di procedere celermente al conferimento dell'incarico ovvero in ogni caso in cui la vacanza della posizione possa incidere negativamente sulla certezza delle situazioni giuridiche, sulla continuità e funzionalità dell'azione amministrativa, è fatta salva la facoltà per l'amministrazione di procedere contestualmente alla pubblicizzazione di un avviso

informativo dell'incarico da conferire, sia sull'intranet regionale sia sul sito web della Regione che sul BURERT. In tale caso l'avviso pubblico deve intendersi revocato qualora l'interpello dia esito positivo. Di tale possibilità va data evidenza nel testo dell'avviso pubblico;

3. L'avviso pubblico è redatto e pubblicato dal servizio competente in materia di organizzazione e gestione risorse umane della Giunta Regionale e indica:
 - a) la descrizione dei contenuti della posizione di Direttore di Agenzia/Istituto da ricoprire;
 - b) i requisiti generali di ammissione alla procedura e i requisiti specifici richiesti per la copertura della posizione da conferire;
 - c) la durata dell'incarico;
 - d) la modalità di assunzione e il trattamento giuridico ed economico;
 - e) le modalità e i tempi di presentazione della domanda corredata dal curriculum vitae ed eventuali allegati;
 - f) le modalità e i tempi di svolgimento della procedura di selezione;
 - g) il responsabile del procedimento.
4. Il termine di ricezione delle candidature non può essere inferiore a 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso sul BURERT e sul sito istituzionale della regione.

Art. 12

Requisiti generali, personali e professionali

1. Per l'ammissione alla procedura per il conferimento dell'incarico oggetto della selezione è richiesto, e quindi il candidato deve dichiarare sotto la propria responsabilità, anche penale, il possesso dei requisiti generali di cui all'art.4 della presente direttiva previsti per l'accesso alla dirigenza (artt. 17 e 18, Lr 43/2001), e precisamente:
 - il possesso della cittadinanza italiana;
 - il godimento dei diritti civili e politici;
 - l'assenza di condanne penali anche non definitive per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro II del Codice penale;
 - non essere stato licenziato per motivi disciplinari da una pubblica amministrazione di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;
 - di non essere collocato in quiescenza (art. 5, c.9 D.L. n. 95 del 2012, convertito in legge n. 135 del 2012 e ss.mm.ii.) e non aver raggiunto il limite massimo previsto per il collocamento a riposo d'ufficio;
 - il possesso del diploma di laurea (vecchio ordinamento) oppure il conseguimento di Laurea Specialistica o Magistrale (nuovo ordinamento).
2. In relazione all'incarico di direttore oggetto dell'Avviso di selezione, il candidato deve essere in possesso del requisito specifico della comprovata qualificazione professionale per aver maturato una esperienza di almeno 5 anni, anche non continuativi, acquisita nella qualifica dirigenziale in Amministrazioni pubbliche oppure in Enti di diritto pubblico o aziende pubbliche o private, nelle libere professioni ovvero in altre attività professionali

di particolare qualificazione equiparabili al ruolo dirigenziale, e una specifica professionalità, avuti a riferimento i criteri di seguito esplicitati:

- a) Per l'esperienza acquisita nella qualifica dirigenziale, di almeno 5 anni, in Amministrazioni Pubbliche oppure in Enti di diritto pubblico o Aziende pubbliche o private, si considera l'inquadramento con contratto di lavoro subordinato nella qualifica dirigenziale come previsto dai CCNL di riferimento;
 - b) Per le libere professioni o attività professionali, l'equiparabilità al ruolo dirigenziale si valuta avuto a riferimento le funzioni e responsabilità attribuite alla dirigenza pubblica dalla vigente normativa e quanto precisato nell'ambito della classificazione delle professioni ISTAT, da cui in particolare si evidenziano, quali elementi caratterizzanti il ruolo dirigenziale, l'esercizio di funzioni di direzione di strutture complesse, gestione e controllo;
 - c) Per il possesso della specifica professionalità, si richiama quanto precisato al comma 2 dell'art. 8, con riferimento a competenze acquisite, attitudini e capacità professionali, da valutare anche nell'ambito delle posizioni dirigenziali precedentemente ricoperte.
3. Non saranno considerate le esperienze per le quali i candidati non abbiano fornito, con la documentazione presentata in sede di candidatura, elementi sufficienti all'accertamento svolto secondo quanto sopra precisato.

Art.13

Cause ostative al conferimento dell'incarico

1. Non possono essere conferiti incarichi di direttore di Agenzia/istituto ai soggetti che si trovino in situazioni di inconferibilità e incompatibilità previste dalla normativa vigente in materia di pubblico impiego e dal decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 *"Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"*.
2. A tal fine, all'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità previste dal decreto legislativo 39/2013. In caso sopravvenuta causa di incompatibilità, come previste dal D.lgs. n. 39/2013, all'art. 9, co. 1 e 2, e all'art. 11 co. 1 e 2, per l'incarico di cui trattasi, il candidato assume l'obbligo di rimuoverle tempestivamente, rinunciando all'incarico incompatibile con quello di Direttore, entro quindici giorni dal conferimento di quest'ultimo.
3. Nel corso dell'incarico, l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente in materia di pubblico impiego e dal decreto legislativo 39/2013.
4. Costituisce causa ostativa al conferimento dell'incarico il mancato rispetto dei criteri sulla rotazione degli incarichi dirigenziali individuati dal Responsabile della Prevenzione della Trasparenza e Corruzione in relazione alla posizione da ricoprire;

Art.14

Modalità di svolgimento della procedura selettiva

1. Il servizio competente in materia di reclutamento e selezione delle risorse umane della Giunta verifica l'ammissibilità delle candidature in ordine al possesso dei requisiti generali di ammissione di cui all'art.12, predispone l'elenco dei candidati ammessi e lo invia, unitamente alle candidature presentate, alla commissione esaminatrice competente.
2. Ai fini dello svolgimento della selezione il Direttore Generale competente in materia di risorse umane e organizzazione nomina la commissione costituita da:
 - a) Un direttore generale della Regione Emilia-Romagna in qualità di Presidente
 - b) due ulteriori membri scelti tra i dirigenti regionali o di altre amministrazioni, anche collocati in quiescenza da non oltre 24 mesi, ovvero esperti esterni di comprovata qualificazione, scelti avendo a riferimento l'incarico di direttore da conferire.

Almeno un componente della commissione deve essere esterno all'amministrazione. La composizione della commissione deve rispettare la parità di genere.

3. Le funzioni di segreteria della commissione sono affidate ad un dirigente con esperienze maturate nell'ambito della gestione e organizzazione delle risorse umane;
4. La commissione svolge apposita attività istruttoria sulla base di quanto autocertificato dai candidati e in coerenza con i criteri di valutazione indicati nell'Avviso di selezione;
5. Nelle ipotesi di cui al comma 2 dell'art.11 la commissione, nell'esame delle domande pervenute, vaglia prioritariamente le candidature dei dirigenti regionali, ai fini di verificare l'esistenza nell'amministrazione delle specifiche professionalità richieste. Ove ne sia accertata l'inesistenza la commissione valuta le candidature presentate dai soggetti esterni.
6. La valutazione dei candidati è svolta sulla base dei curricula vitae tenendo conto dei seguenti elementi/criteri:
 - a. comprovata esperienza pluriennale nell'esercizio di funzioni dirigenziali e/o direttive, caratterizzata da autonomia e responsabilità nell'esercizio delle funzioni svolte in strutture o posizioni analoghe a quella pubblicizzata quanto a competenza e complessità in ruoli direttivi di unità organizzative complesse, con particolare considerazione del servizio eventualmente prestato/svolto presso l'Amministrazione regionale;
 - b. relativamente alla comprovata esperienza dirigenziale, la tipologia, la complessità e la dimensione delle strutture, anche in termini di risorse umane e finanziarie gestite e in cui è stata esercitata la posizione di responsabilità dirigenziale;
 - c. risultati conseguiti in precedenti esperienze dirigenziali o direttive con particolare riferimento alla gestione e realizzazione di obiettivi complessi attestati anche facendo riferimento alla valutazione conseguita negli ultimi 3 anni dall'amministrazione/ente/azienda di provenienza
 - d. titoli conseguiti al termine di un percorso di studio universitario e post- universitario, attinenti alla professionalità richiesta;

- e. altri titoli curriculari che comprovino una particolare specializzazione professionale, culturale, scientifica e la capacità manageriale riferita all'incarico da conferire, vi comprese le pubblicazioni scientifiche, utili a comprovare la qualificazione professionale.
7. L'avviso di selezione, in base alla tipologia di incarico da conferire e al numero di candidature pervenute, può prevedere di articolare la valutazione dei candidati da parte della commissione in due fasi:
- a) valutazione dei curricula per individuare le migliori dieci candidature pervenute da sottoporre a colloquio conoscitivo;
 - b) colloquio finalizzato ad approfondire il quadro conoscitivo relativamente alle capacità possedute dal candidato e a valutare la concreta idoneità del medesimo ad assumere l'incarico dirigenziale con adeguata capacità manageriale;
8. Terminata la valutazione delle candidature, la commissione esaminatrice seleziona una rosa di candidati idonei maggiormente qualificati per l'incarico da conferire, composta da un minimo di 3 ad un massimo di 10 nominativi, da sottoporre al Presidente che, tra questi, individua il candidato da proporre alla Giunta per il conferimento dell'incarico. Il presidente può prevedere un ulteriore colloquio con i candidati individuati dalla commissione.
9. La scelta della rosa da parte della commissione non costituisce graduatoria.
10. Nell'atto di conferimento dell'incarico sono, comunque, debitamente esplicitate le motivazioni della scelta del soggetto a cui si intende conferire l'incarico.
11. La procedura è svolta anche in presenza di un solo candidato. In caso di cessazione anticipata dall'incarico o di risoluzione del contratto originariamente stipulato, il presidente può procedere a conferire un nuovo incarico, sulla medesima posizione oggetto di selezione, con uno dei candidati presenti nella rosa formulata dalla Commissione, da non oltre un anno dall'avvenuta conclusione della procedura.

Art.15

Conferimento dell'incarico di direttore

1. L'incarico di direttore di Agenzia/Istituto è conferito, nel rispetto delle previsioni normative vigenti in materia, con deliberazione della Giunta regionale, in cui si individua il soggetto incaricato e le motivazioni della scelta, l'oggetto e la durata dell'incarico.

Art. 16

Modalità di assunzione e trattamento giuridico ed economico

1. L'assunzione del Direttore avviene con sottoscrizione da parte del Presidente della Giunta regionale di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato del comparto Dirigenza sulla base dell'allegato alla presente disciplina.

2. Il contratto di lavoro regola il trattamento giuridico ed economico applicato al rapporto di lavoro, nel rispetto della vigente normativa legislativa e contrattuale della Dirigenza del comparto Funzioni Locali, nel quale sono specificati:
 - a) l'oggetto del contratto;
 - b) la decorrenza e la durata dell'incarico,
 - c) il trattamento economico, l'indennità di posizione e di risultato attribuita,
 - d) la disciplina dell'eventuale risoluzione consensuale;
 - e) il foro competente in via esclusiva sulle controversie relative al contratto stesso.
3. Il contratto può prevedere, tra l'altro, la regolazione del rapporto di lavoro in caso di riorganizzazione dell'ente, compresa la soppressione della posizione oggetto di conferimento dell'incarico;
4. Qualora l'incarico di Direzione sia conferito ad un dirigente regionale a tempo indeterminato, l'attribuzione dell'incarico deve prevedere la modifica dell'indennità di posizione e di risultato per l'intera durata dell'incarico a condizione che l'incarico riguardi la medesima dotazione organica;

Titolo IV

Costituzione dell'elenco degli idonei all'incarico di Direttore generale e procedimento per il conferimento di incarico di Direttore generale ai sensi dell'art. 43 della L.R. 43/2001

Art. 17

Programmazione degli incarichi di Direzione Generale

1. Nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale vengono individuate le posizioni di Direzione generale da ricoprire. La specifica professionalità, secondo quanto previsto dall'art. 19, co.1 del Dlgs. 165/2001 è intesa come insieme di esperienze, competenze e conoscenze richieste per lo svolgimento delle funzioni di Direttore generale.
2. Con medesime modalità vengono individuate le posizioni richieste per l'attribuzione di incarichi di Direzione generale di enti del sistema regionale che prevedono la figura del Direttore Generale. Ogni ente è tenuto a programmare nel proprio Programma Triennale dei Fabbisogni la previsione di copertura della posizione nell'arco del triennio in cui scade l'incarico in essere.

Art. 18

Soggetti a cui possono essere conferiti gli incarichi

1. Il Presidente della Giunta regionale e il Presidente dell'Assemblea legislativa, ciascuno per le posizioni di Direzione generale istituite nel proprio organigramma, nonché per gli enti del sistema regionale che prevedono la posizione di Direzione Generale, individuano

con proprio atto l'incaricato a cui conferire l'incarico all'interno dell'elenco degli idonei al ruolo di Direttore Generale di cui all'articolo 19 della presente disciplina.

2. L'incarico di Direzione generale e il relativo rapporto di lavoro, qualora si configuri come contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 18 della Legge Regionale n. 43/2001, viene conferito a seguito di deliberazione della Giunta regionale o dell'Ufficio di presidenza dell'Assemblea legislativa;
3. Qualora l'incarico di Direzione Generale sia conferito ad un dirigente regionale a tempo indeterminato la deliberazione della Giunta Regionale o dell'Assemblea legislativa di cui al comma 2 deve prevedere la modifica dell'indennità di posizione e di risultato per l'intera durata dell'incarico a condizione che l'incarico riguardi la medesima dotazione organica;

Art. 19

Elenco degli idonei a ricoprire l'incarico di Direttore Generale in Regione Emilia-Romagna

1. La Regione, ai sensi dall'art. 19, c. 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001, costituisce un elenco di candidati idonei alla nomina a direttore generale di cui all'art. 3 comma 1, della L.R. 43/2001;
2. L'elenco dei candidati idonei a ricoprire l'incarico di Direttore generale in Regione Emilia-Romagna è aggiornato periodicamente e comunque entro 5 anni dalla sua costituzione;
3. L'elenco di candidati potrà essere utilizzato dagli enti locali del territorio regionale, previa convenzione con la Regione Emilia-Romagna, per affidare incarichi di cui agli artt. 108 e 110 comma 1 del D.lgs. 267/2000;
4. Con propria deliberazione la Giunta Regionale, previa intesa con l'Ufficio di Presidenza, approva un avviso pubblico per la raccolta di candidature alla iscrizione nell'elenco degli idonei a ricoprire l'incarico di Direttore generale fissando contestualmente:
 - a. I titoli di studio obbligatori per presentare domanda di iscrizione;
 - b. I criteri minimi in termini di esperienza professionale nella direzione di strutture organizzative complesse;
 - c. L'entità della retribuzione di posizione e risultato minimi e massimi che potranno essere assegnati agli incaricati in base alla capacità professionali e/o alla complessità dell'incarico da ricoprire;
 - d. La durata degli incarichi una volta conferiti. La durata non può comunque eccedere la durata della legislatura fatti salvi i regimi di prorogatio previsti durante il cambio di legislatura;
 - e. La dimensione massima dell'elenco da costituire;
5. Per l'ammissione alla procedura di costituzione dell'elenco degli idonei a ricoprire l'incarico di Direttore Generale il candidato deve dichiarare sotto la propria responsabilità, anche penale, il possesso dei requisiti generali di cui all'art. 4 della presente direttiva previsti per l'accesso alla dirigenza (artt. 17 e 18, Lr 43/2001), e precisamente:

- il possesso della cittadinanza italiana;
- il godimento dei diritti civili e politici;
- l'assenza di condanne penali anche non definitive per i reati previsti nel capo I del titolo II del libro II del Codice penale;
- non essere stato licenziato per motivi disciplinari da una pubblica amministrazione di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001;
- di non essere collocato in quiescenza (art. 5, c.9 D.L. n. 95 del 2012, convertito in legge n. 135 del 2012 e ss.mm.ii.) e non aver raggiunto il limite massimo previsto per il collocamento a riposo d'ufficio;
- il possesso del diploma di laurea (vecchio ordinamento) oppure il conseguimento di Laurea Specialistica o Magistrale (nuovo ordinamento).
- una esperienza dirigenziale di almeno cinque anni in amministrazioni pubbliche e/o private;
- ulteriori requisiti specifici, riferimenti alle esperienze professionali richieste, sono definiti nell'avviso di selezione di cui all'art. 20.

6. L'elenco dei candidati idonei a ricoprire l'incarico di Direttore generale può essere utilizzato anche per l'individuazione di candidati idonei a ricoprire la carica di direttore delle Agenzie, degli istituti e degli enti del sistema regionale;

Art. 20

Avviso pubblico

1. L'avviso pubblico per la costituzione dell'elenco degli idonei a ricoprire la carica di Direttore generale è redatto e pubblicato dal servizio competente in materia di organizzazione e gestione risorse umane della Giunta Regionale e indica:
 - a) I requisiti di cui all'art. 19;
 - b) la modalità di assunzione e il trattamento giuridico ed economico che verrà applicato ai candidati idonei che verranno incaricati;
 - c) le modalità e i tempi di presentazione della domanda corredata dal curriculum vitae ed eventuali allegati;
 - d) le modalità e i tempi di svolgimento della procedura di selezione;
 - e) il responsabile del procedimento.
2. Il termine di ricezione delle candidature non può essere inferiore a 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'avviso sul BURERT e sul sito istituzionale della regione.

Art.21

Commissione di valutazione delle candidature

1. La selezione dei candidati è effettuata da una Commissione di esperti, nominata con atto del Presidente della Giunta regionale d'intesa con il presidente dell'Assemblea legislativa nel rispetto della parità di genere;
2. La commissione di esperti è costituita da tre componenti, di cui almeno due esterni all'organico della Regione, presente e passato, scelti fra le migliori professionalità in grado di garantire la corretta valutazione sotto il profilo professionale delle candidature

pervenute nonché il livello di conoscenza del sistema istituzionale regionale e dei suoi livelli di integrazione con il sistema pubblico e privato. Nell'atto di nomina il presidente individua tra i membri il presidente della Commissione;

3. Le funzioni di segreteria della commissione sono affidate ad un dirigente o a un funzionario con esperienze maturate nell'ambito della gestione e organizzazione delle risorse umane;
4. Le funzioni istruttorie sulle domande pervenute sono affidate alla struttura della Giunta regionale competente in materia di procedure concorsuali e assunzioni;
5. La Commissione procede per ciascun candidato alla valutazione, in particolare, delle esperienze dirigenziali e di direzione maturate, dei titoli formativi, dei master universitari di secondo livello, anche acquisiti all'estero, delle pubblicazioni, delle docenze presso università e master universitari e di altre esperienze professionali ritenute utili ai fini dell'elenco.
6. La Commissione, al fine di verificare la coerenza dei profili curriculari presentati e delle esperienze maturate rispetto alle funzioni dell'incarico da conferire, definisce i criteri per la valutazione dei titoli, valutando prioritariamente:
 - a. la gestione di processi di trasformazione strategica ed organizzativa gestiti;
 - b. i ruoli di management svolti in diversi contesti aziendali;
 - c. lo sviluppo della carriera professionale;
 - d. la dimensione delle strutture e i fattori produttivi gestiti negli anni;
 - e. la numerosità delle persone valutate direttamente o indirettamente;
 - f. i budget gestiti autonomamente;
 - g. la complessità dei processi gestiti;
 - h. i titoli formativi conseguiti, le pubblicazioni e le docenze effettuate negli ultimi 10 anni;
 - i. la conoscenza approfondita del sistema istituzionale della Regione e dei possibili relativi livelli di integrazione con il sistema pubblico e privato.
7. La commissione individua tra le candidature pervenute i migliori candidati, fino al numero indicativo fissato dall'avviso pubblico, da sottoporre a colloquio individuale conoscitivo. I parimerito sono sempre ammessi a colloquio.
8. Il colloquio individuale è finalizzato ad accertare la coerenza del profilo curriculare rispetto alle funzioni da esercitare presso la Regione Emilia-Romagna, gli enti del sistema regionale e, eventualmente, negli Enti Locali del territorio regionale.
9. A conclusione della selezione, la Commissione attribuisce, per ciascun candidato, un giudizio complessivo e forma l'elenco degli idonei a ricoprire l'incarico di direttore generale, sulla base dei profili maggiormente coerenti con l'incarico da attribuire. In tale elenco i nominativi sono inseriti in ordine alfabetico.
10. L'elenco è trasmesso dal presidente della Commissione al responsabile del procedimento per gli adempimenti di approvazione e pubblicazione;

Art. 22

Elenco finale

1. L'elenco dei candidati idonei a ricoprire incarichi di Direzione Generale, trasmesso dal presidente della Commissione, è recepito e approvato con determinazione dal Dirigente responsabile del procedimento.
2. L'elenco dei candidati, unitamente ai curricula vitae dei candidati, è pubblicato sul sito Internet della Regione Emilia-Romagna.
3. L'inserimento nell'elenco dei candidati è condizione necessaria ma non sufficiente ai fini della nomina. Restano ferme le disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità.

Art. 23

Conferimento dell'incarico di direttore generale

1. Il soggetto a cui conferire l'incarico di Direttore generale è individuato dal Presidente della Giunta Regionale o dal Presidente dell'Assemblea legislativa, ciascuno per le posizioni di direttore di propria competenza, tra i candidati iscritti nell'elenco di cui all'art. 5. Ciascun Presidente può svolgere, prima di individuare l'incaricato, uno o più colloqui conoscitivi con uno o più candidati tra quelli presenti nell'elenco;
2. Per l'individuazione dell'incaricato a cui affidare la Direzione generale di strutture competenti in materia sanitaria, il Presidente della Giunta Regionale può avvalersi, oltre che degli abilitati presenti nell'elenco di cui all'art. 19, anche dei candidati presenti negli elenchi degli abilitati alla carica di Direttore generale delle aziende sanitarie;
3. Il Presidente della Giunta Regionale e il Presidente dell'Assemblea legislativa individuano, ciascuno per le posizioni di propria competenza, i candidati da incaricare con proprio provvedimento.
4. L'incarico di direttore generale è conferito, nel rispetto delle previsioni normative vigenti in materia, con deliberazione della Giunta regionale o dell'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, in cui si individua il soggetto incaricato, l'oggetto dell'incarico, l'indennità di posizione e risultato riconosciuta e la durata dell'incarico.

Art. 24

Cause ostative al conferimento dell'incarico

1. Non possono essere conferiti incarichi di Direttore generale, ai soggetti che si trovino in situazioni di inconfiribilità e incompatibilità previste dalla normativa vigente in materia di pubblico impiego e dal decreto legislativo 8 aprile 2013 n. 39 "*Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190*".

2. A tal fine, all'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di cause di inconferibilità e incompatibilità previste dal decreto legislativo 39/2013. In caso sopravvenuta causa di incompatibilità, come previste dal D.Lgs. n. 39/2013, all'art. 9, co. 1 e 2, e all'art. 11 co. 1 e 2, per l'incarico di cui trattasi, il candidato assume l'obbligo di rimuoverle tempestivamente, rinunciando all'incarico incompatibile con quello di Direttore, entro quindici giorni dal conferimento di quest'ultimo.
3. Nel corso dell'incarico, l'interessato presenta annualmente una dichiarazione sulla insussistenza di cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente in materia di pubblico impiego e dal decreto legislativo 39/2013.
4. Per ciascuna posizione da ricoprire costituisce causa ostativa al conferimento dell'incarico il mancato rispetto dei criteri di rotazione degli incarichi dirigenziali individuati dal Responsabile della Prevenzione della Trasparenza e Corruzione;

Art. 25

Modalità di assunzione e trattamento giuridico ed economico

1. L'assunzione del Direttore avviene con sottoscrizione da parte del Presidente della Giunta regionale o dell'Assemblea legislativa, di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato del comparto Dirigenza sulla base dell'allegato alla presente disciplina.
2. Il contratto di lavoro regola il trattamento giuridico ed economico applicato al rapporto di lavoro, nel rispetto della vigente normativa legislativa e contrattuale della Dirigenza del comparto Funzioni Locali, nel quale sono specificati:
 - a) l'oggetto del contratto;
 - b) la decorrenza e la durata dell'incarico,
 - c) il trattamento economico, l'indennità di posizione e di risultato attribuita,
 - d) la disciplina dell'eventuale risoluzione consensuale;
 - e) il foro competente in via esclusiva sulle controversie relative al contratto stesso.
3. Il contratto può prevedere, tra l'altro, la regolazione del rapporto di lavoro in caso di riorganizzazione dell'ente, compresa la soppressione della posizione dirigenziale oggetto di conferimento dell'incarico;
4. Qualora l'incarico di Direttore Generale sia conferito ad un dirigente a tempo indeterminato presente nella dotazione organica della Regione Emilia-Romagna non verrà sottoscritto un nuovo contratto di lavoro. Il conferimento dell'incarico comporterà la sola modifica delle indennità di posizione e risultato attribuite.

Art. 26

Disposizioni finali

1. L'amministrazione si riserva la facoltà di revocare la procedura per ragioni di pubblico interesse o di non darvi corso, in tutto o in parte, a seguito di sopravvenuti vincoli legislativi e/o finanziari ovvero della variazione delle esigenze organizzative dell'amministrazione medesima.
2. Gli atti relativi alla procedura selettiva nonché i provvedimenti di assunzione ai sensi dell'art. 18 della LR 43/2001 e di conferimento dei relativi incarichi dirigenziali, sono pubblicati sul sito istituzionale.
3. Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente direttiva si applicano, in quanto compatibili, le norme di legge, regolamentari e contrattuali vigenti in materia.

**Allegato: schema di contratto di lavoro a tempo determinato per
Direttori Generali e Direttori di Agenzia e Istituto**

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO

Con la presente privata scrittura, che si redige in duplice originale, fra:

- la Regione Emilia-Romagna, rappresentata dal Presidente della Giunta regionale / Assemblea legislativa a ciò autorizzato da delibera della Giunta regionale/Ufficio di presidenza n. del _____, esecutiva ai sensi di legge;
- e la il Dott./Dott.ssa _____, nato/a a _____ il _____, residente a ----- (--) in -----, n. -
-;

si conviene e stipula quanto segue

1)

ASSUNZIONE E CCNL APPLICATO

La Regione Emilia-Romagna assume a tempo determinato alle dipendenze della Regione/dell'ente del sistema regionale, per le funzioni di Direttore Generale / Direttore di Agenzia _____,

il Dott. /Dott.ssa _____, che accetta.

Al Direttore si applica il Contratto Nazionale di lavoro del Comparto Dirigenza Enti Locali in vigore fatto salvo quanto di seguito specificato.

2)

SEDE DI LAVORO - OGGETTO DELLA PRESTAZIONE

La sede di lavoro è a Bologna.

La Dott.ssa/ Il dott. _____ si impegna a svolgere, a tempo pieno e con impegno esclusivo a favore della Regione Emilia-Romagna/ente del Sistema Regionale, le funzioni di Direttore Generale /Direttore di Agenzia _____

3)

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dal __/__/____, e avrà termine il __/__/____, salvo proroga.

Il presente contratto cesserà inoltre in caso di decadenza dell'organo politico fatti salvi i regimi di prorogatio previsti per il rinnovo del mandato dell'organo politico;

Il rapporto di lavoro, alla scadenza del contratto, cesserà automaticamente, senza obbligo di preavviso.

Il presente contratto può essere risolto dalla Regione prima della scadenza, per giusta causa ai sensi dell'art. 2119 del Codice civile, nel caso di valutazione negativa ai sensi del comma 5 dell'art. 47 della L.R. n. 43/01, nonché negli altri casi espressamente previsti dal presente contratto.

Il Direttore ha facoltà di recedere anteriormente alla scadenza del termine dando un preavviso di mesi tre.

4)

TRATTAMENTO ECONOMICO

La Dott.ssa/ Il Dott. _____ percepisce la retribuzione annua complessiva, al lordo di oneri e ritenute di legge e in specifico:

- o stipendio tabellare: EURO xxx;
- o retribuzione di posizione: EURO xxx;
- o indennità di risultato massima: EURO xxxx;

Lo stipendio tabellare segue le dinamiche retributive fissate dalla legge e dal contratto nazionale di lavoro compresa l'indennità di vacanza contrattuale.

In caso di trasferte è dovuto il trattamento di missione e il rimborso spese secondo i criteri, le modalità e nella misura prevista per il personale dirigenziale secondo la disciplina contrattuale vigente nella Regione/ente del sistema regionale.

5)

TRATTAMENTO DI PREVIDENZA, ASSISTENZA E QUIESCENZA
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Il Direttore Generale / Direttore di Agenzia viene iscritto, per il trattamento di previdenza, assistenza e quiescenza ai relativi istituti previsti per i dirigenti di ruolo, nel rispetto delle vigenti norme e discipline contrattuali in materia.

6)

ORARIO DI LAVORO

Il Direttore Generale / Direttore di Agenzia organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare.

L'orario non è soggetto ad accertamento secondo i mezzi di rilevazione in uso per il personale dirigenziale.

7)

FERIE

Il Direttore Generale / Direttore di Agenzia ha diritto di usufruire annualmente di un periodo di ferie corrispondente a quello previsto per il personale dirigenziale secondo la disciplina contrattuale vigente.

8)

BUONI PASTO

Il Direttore Generale / Direttore di Agenzia ha diritto di usufruire dei buoni pasto per ogni giorno di presenza come previsto per il personale dirigenziale secondo la disciplina contrattuale vigente.

9)

MALATTIA

Nel caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio, sia continuativa che discontinua, la Regione conserva al Direttore Generale / Direttore di Agenzia l'incarico per un periodo corrispondente alla durata del rapporto di lavoro durante il quale viene corrisposta l'intera retribuzione.

Al superamento del periodo sopra indicato, ove perduri lo stato di malattia, la Regione provvede alla risoluzione del rapporto di lavoro.

La Regione continua a corrispondere l'intera retribuzione fino ad accertata guarigione o fino a quando sia stata accertata, ai sensi dell'art. 28 lettera e) della L.R. 43/2001, una inabilità tale da non consentire lo svolgimento delle attribuzioni connesse all'incarico.

In ogni caso, il periodo di conservazione dell'incarico e di corresponsione della retribuzione non potrà superare la data di scadenza del contratto.

10)

INCOMPATIBILITA'

Il presente rapporto di lavoro, secondo quanto previsto dalla deliberazione di Giunta n. 878 dell'11/6/18 recante "Direttiva in materia di incompatibilità e criteri per le autorizzazioni ai dipendenti regionali allo svolgimento di attività esterne (art. 19, L.R. 43/2001 e ss.mm.ii.)", è incompatibile con l'esercizio di attività commerciali, industriali o professionali, con l'assunzione di cariche in società con fini di lucro, - ad esclusione di quelle a partecipazione pubblica - e con altri impieghi alle dipendenze di soggetti pubblici o privati, fatto salvo quanto previsto dall'art. 18 della L. n. 183/2010.

Il Direttore Generale / Direttore di Agenzia può essere autorizzato soltanto allo svolgimento di incarichi del tutto occasionali e temporanei, secondo quanto previsto dalla citata deliberazione di Giunta n. 878/2018.

Il Direttore Generale / Direttore di Agenzia non deve trovarsi nelle situazioni di incompatibilità e inconfiribilità sancite dal D.Lgs. n. 39/2013 "Disposizioni in materia di inconfiribilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma all'articolo 1, commi 49 e 50, della precitata legge n. 190/2012" e dalle relative disposizioni applicative nell'ordinamento regionale.

In caso di sopravvenuta condanna penale, anche non definitiva, per i reati previsti al capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale, nel corso dell'incarico, verranno applicate le conseguenze sancite dal D.Lgs. 39/2013. In caso di incompatibilità sopravvenuta, si applicheranno le prescrizioni previste dall'art. 19 del D.Lgs. 39/2013.

Il Direttore Generale / Direttore di Agenzia è altresì tenuto al

rispetto degli obblighi di legalità ed integrità enunciati dal Codice di comportamento approvato con D.P.R. n. 62/2013 e dal Codice di comportamento adottato dalla Regione, che dichiara di avere ricevuto in copia e sottoscritto contestualmente al presente contratto di lavoro.

11)

CLAUSOLA DI RINVIO

Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto di lavoro a tempo determinato si rimanda alle norme che regolano il rapporto di lavoro dei dirigenti della Regione Emilia-Romagna/Enti del Sistema regionale se ed in quanto compatibili con la natura del presente rapporto di lavoro.

12)

Il presente contratto di lavoro è esente da bollo (DPR 642/72 Tabella art. 25) e da registrazione (DPR 131/86 Tabella art. 10).

Letto, approvato e sottoscritto in Bologna, lì

p. la Regione Emilia-Romagna

Il Direttore

(firmato Digitalmente)

(firmato Digitalmente)
