



## Università degli Studi di Messina

### REGOLAMENTO IN MATERIA DI INCARICHI DIRIGENZIALI

#### Art 1

##### (Oggetto)

1. Il presente Regolamento disciplina, agli effetti degli artt. 19 e ss. del d.lgs. 165/2001, l'affidamento di incarichi di funzioni dirigenziali presso l'Università degli Studi di Messina ai dirigenti assunti a tempo determinato o indeterminato.
2. Gli incarichi di cui al comma precedente sono affidati per la direzione degli uffici che comportano l'esercizio di responsabilità dirigenziale.
3. Ai sensi dell'art. 35, comma 7, del Regolamento Generale di Ateneo, la definizione della struttura dei suddetti Uffici è di competenza del Direttore Generale, così come la loro organizzazione ai sensi dell'art. 14, comma 3, dello Statuto di Ateneo.
4. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti dal Direttore Generale, ai sensi dell'art. 37 del Regolamento Generale di Ateneo, nel rispetto della legge, del contratto collettivo e secondo la disciplina del presente regolamento.

#### Art. 2

##### (Criteri per il conferimento dell'incarico)

1. Ai fini del conferimento di ciascun incarico dirigenziale si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati ed alla complessità della struttura interessata, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, dei risultati conseguiti in precedenza nell'Ateneo e/o nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione, delle specifiche competenze organizzative possedute nonché delle esperienze di direzione eventualmente maturate all'estero presso il settore privato o presso altre amministrazioni pubbliche, purché attinenti al conferimento dell'incarico.
2. Le attitudini consistono in qualità individuali ad elevato impatto manageriale, quali:
  - a. imprenditorialità (autonomia, capacità propositiva, capacità progettuali);
  - b. apertura al cambiamento (flessibilità, innovazione);
  - c. capacità relazionali (propensione al lavoro di gruppo, sviluppo dei collaboratori);
  - d. managerialità (approccio problem solving, gestione delle crisi e degli imprevisti, organizzazione del tempo proprio e dei collaboratori).
3. Le competenze tecnico-professionali riguardano i più tradizionali ambiti, quali:
  - a. conoscenze, competenze ed abilità tecniche necessarie alle attività richieste;
  - b. modalità di funzionamento operativo della Pubblica Amministrazione.

4. I risultati conseguiti in precedenza nell'Ateneo e la relativa valutazione devono trovare riferimento negli obiettivi assegnati annualmente nel piano della performance o negli altri atti di programmazione emanati dall'Ente.

5. Le competenze organizzative fanno riferimento ad alcuni principi che fungono da guida ed orientamento dei comportamenti organizzativi, ritenuti essenziali dalla Direzione dell'Ateneo, quali:

- a. tensione al risultato;
- b. centralità del servizio (interno od esterno);
- c. innovazione;
- d. economicità ed efficacia.

6. Le eventuali esperienze di direzione maturate all'estero consistono, infine, in funzioni di vertice attinenti al conferimento dell'incarico, espletate sia nel settore privato o in altre pubbliche amministrazioni.

7. Al conferimento degli incarichi e al passaggio ad incarichi diversi non si applica l'art. 2103 del codice civile.

### **Art. 3**

#### **(Pubblicità degli incarichi dirigenziali)**

1. L'Università rende conoscibile, mediante avviso nel sito internet istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzioni che si rendono disponibili nella propria dotazione organica ed i criteri di scelta, ~~almeno~~ 30 giorni prima della scadenza degli stessi. Nel caso in cui l'incarico non giunga a naturale scadenza, il termine di pubblicazione è ridotto a ~~almeno~~ 10 giorni.

2. Gli interessati potranno manifestare la propria disponibilità entro il termine di ~~almeno~~ 10 giorni lavorativi successivi alla pubblicazione dell'avviso, mediante presentazione di apposita istanza, corredata da curriculum professionale e dalle dichiarazioni di assenza di cause di inconfiribilità di funzioni dirigenziali e di situazioni di incompatibilità di cui alla legge n. 190/2012 e al D. Lgs. n. 39/2013. In caso di situazioni di incompatibilità si dovrà produrre al momento di conferimento dell'incarico una specifica dichiarazione di opzione. I dirigenti già titolari di incarico dirigenziale, che intendono dare la propria disponibilità a ricoprire il relativo posto, devono presentare istanza al Direttore Generale. Al riguardo, ai fini della risoluzione consensuale dell'incarico in essere, si terrà conto dell'esigenza di funzionalità e continuità amministrativa dell'ufficio presso cui risultano già incardinati i dirigenti in questione, anche in riferimento agli obiettivi da conseguire.

3. Acquisite le disponibilità dei dirigenti, l'amministrazione le valuta nel rispetto dei criteri fissati dal precedente articolo.

### **Art. 4**

#### **(Modalità di conferimento degli incarichi)**

1. Gli incarichi dirigenziali di cui al presente regolamento sono attribuiti con provvedimento del Direttore Generale, tenendo conto del principio di pari opportunità.

~~2. In caso di incremento degli uffici di livello dirigenziale, il Direttore Generale attua la conseguente riorganizzazione in un periodo di dodici mesi. L'attivazione delle nuove strutture decorrerà dall'effettivo conferimento dell'incarico dirigenziale.~~

2. Nel provvedimento di conferimento deve risultare l'oggetto dell'incarico, gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dagli organi Accademici nei propri atti di indirizzo nonché la durata dell'incarico che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e, comunque, non inferiore a tre anni né superiore a cinque. La durata dell'incarico può essere inferiore a tre anni se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

3. Il provvedimento di conferimento fa espresso riferimento al rispetto degli obblighi e dei doveri dei dirigenti e richiama le norme sulla responsabilità dirigenziale, disciplinare, civile, penale e amministrativa, contenute nel d.lgs n. 165/2001. Inoltre il provvedimento richiama il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e il codice di comportamento dell'Università degli Studi di Messina.

4. Al provvedimento di conferimento dell'incarico accede un contratto individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico, nel rispetto dei principi definiti dall'art. 24 del d.lgs n. 165/2001.

5. Si applicano le disposizioni in materia di responsabilità dirigenziale, revoca dell'incarico e recesso dal rapporto di lavoro di cui all'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001. E' sempre ammessa la risoluzione consensuale del rapporto.

6. Gli incarichi sono rinnovabili, previa valutazione positiva da parte degli organi competenti dell'operato del dirigente incaricato in relazione agli obiettivi raggiunti, tenuto conto della relazione sulla performance di ciascuna struttura gestionale validata dal Nucleo di valutazione.

#### **Art. 5**

##### **(Incarichi ad interim)**

1. Nell'ipotesi di vacanza in organico ovvero di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico, assente con diritto alla conservazione del posto, la reggenza dell'ufficio può essere affidata ad un altro dirigente del medesimo livello dirigenziale con un incarico ad interim.

2. Il dirigente, durante il periodo di sostituzione, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento.

3. Il trattamento economico complessivo del dirigente, per i periodi di sostituzione, è integrato, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo la cui misura determinata dalla contrattazione integrativa potrà variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto dal dirigente sostituito.

4. La contrattazione integrativa, nel definire le percentuali di cui al precedente comma, terrà conto, in particolare, dell'eventuale diversità di sede degli incarichi ricoperti, del livello di responsabilità attribuito e del grado di conseguimento degli obiettivi.

#### **Art. 6**

##### **(Rotazione degli incarichi per i dirigenti nei ruoli dell'Ateneo)**

1. Il Piano Integrato della Performance individua adeguati sistemi di rotazione delle risorse umane assegnate ai settori a rischio corruzione, nel rispetto della continuità e coerenza con gli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture.

2. Nel rispetto della legge n. 190/2012, il Responsabile della prevenzione della corruzione ha l'onere di verificare l'effettiva rotazione degli incarichi negli uffici preposti allo svolgimento delle attività nel cui ambito è più elevato il rischio che siano commessi reati di corruzione.

**Art. 7**

**(Norme transitorie e finali)**

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si applica il titolo II, capo II, sezione I, del d.lgs. 165/2001 e le norme del CCNL.

