

Regione Siciliana  
Azienda Ospedaliera  
OSPEDALI RIUNITI VILLA SOFIA – CERVELLO  
PALERMO

REGOLAMENTO RECANTE DISCIPLINA PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DI COLLABORAZIONE A NORMA DELL'ARTICOLO 7, COMMA 6, DEL DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165.

Art. 1

- 1) Il presente regolamento disciplina le procedure comparative per il conferimento di incarichi di lavoro autonomo, quali le collaborazioni di natura occasionale o coordinata e continuativa, nonché il relativo regime di pubblicità, al fine di garantire l'accertamento della sussistenza dei requisiti di legittimità per il loro conferimento, come definiti dall'art. 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come integrato e/ modificato dalle disposizioni normative di cui all'articolo 32 del decreto legge 4 luglio 2006 n. 223, convertito dalla legge 4 agosto 2006, n. 248 e all'art. 3, comma 76 della legge 24 dicembre 2007 n. 244, all'art.46, comma 1, L.133 del 2008, all'art.22, comma 2, L. 69 del 2009 e, da ultimo, all'art. 17, comma 27, della L.102 del 2009;
- 2) Rientrano in tale disciplina tutti gli incarichi conferiti a persone fisiche con riferimento alle ipotesi individuate dagli artt. 2222 e 2230 del Codice Civile.

Art. 2

(Individuazione del fabbisogno)

- 1) Il Settore Gestione Risorse Umane, tramite i propri uffici, ricevuta la richiesta della struttura interessata, verifica la sua congruenza con il fabbisogno dell'amministrazione individuato nei documenti di programmazione di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i. e nel rispetto delle previsioni di cui l'art.6 del D.lgs 165/01 e s.m.i., con le funzioni istituzionali, i piani ed i programmi sull'attività amministrativa adottati nonché la temporaneità della necessità;
- 2) Il medesimo settore verifica l'impossibilità di assolvere a tale esigenza con il personale in servizio presso l'amministrazione, attraverso interpellazioni interne, tenendo conto delle mansioni esigibili e decide il ricorso ad una collaborazione esterna, come definita al comma 1, dell'art. 1, del presente regolamento;
- 3) In relazione agli elementi individuati, come indicato nel precedente comma, il predetto Settore verifica la rispondenza della tipologia di professionalità richiesta, tenuto conto dei requisiti di elevata professionalità stabiliti dalla legge e determina durata, luogo, oggetto e compenso per la collaborazione, tenuto conto delle disponibilità di bilancio. Relativamente al corrispettivo economico opera una ricognizione presso associazione di categoria, ordini professionali, altre amministrazioni ed altri soggetti, al fine di individuare un compenso congruo con la prestazione richiesta;
- 4) Il Settore Gestione Risorse Umane verifica, inoltre, la compatibilità della spesa prevista con i limiti di spesa vigenti;

### Art. 3

(Individuazione delle professionalità)

- 1) Il Settore Gestione Risorse Umane predispone un apposito bando di selezione nel quale sono evidenziati i seguenti elementi:
  - a) definizione circostanziata dell'oggetto dell'incarico, con riferimento alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati;
  - b) requisiti culturali e professionali richiesti per lo svolgimento della prestazione;
  - c) durata dell'incarico;
  - d) luogo dell'incarico e modalità di realizzazione del medesimo (livello di coordinazione);
  - e) compenso per la prestazione adeguatamente motivato e tutte le informazioni correlate quali la tipologia e la periodicità del pagamento, il trattamento fiscale e previdenziale da applicare, eventuali sospensioni delle prestazioni;
  - f) indicazione della struttura di riferimento e del responsabile del procedimento;
- 2) Nel medesimo bando è individuato un termine per la presentazione delle istanze ed un termine entro il quale sarà resa la conclusione della procedura
- 3) I criteri attraverso i quali avviene la comparazione saranno fissati dalla commissione istituita ai sensi del successivo art.4.
- 4) In ogni caso ciascun candidato deve:
  - a) essere in possesso della cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione Europea;
  - b) godere dei diritti civili e politici;
  - c) non avere riportato condanne penali e non essere destinatario di provvedimenti che riguardano l'applicazione di misure di prevenzione, di decisioni e di provvedimenti iscritti nel casellario giudiziale;
  - d) essere a conoscenza di non essere sottoposto a procedimenti penali;
  - e) essere in possesso del requisito della particolare e comprovata specializzazione, anche universitaria, che sia strettamente correlata al contenuto della prestazione richiesta.

Si prescinde dal requisito della specializzazione per quelle attività che debbano essere svolte da professionisti obbligatoriamente iscritti in albi od ordini.

### Art. 4

(procedura comparativa)

- 1) Il Settore Gestione Risorse Umane, scaduti i termini di presentazione delle istanze, per come fissati dal bando, procede a darne comunicazione agli organi di Direzione, che provvederanno a nominare la commissione di cui all'art.36, comma 3 lett.e), dandone comunicazione ai componenti della stessa;
- 2) Ad ogni singolo curriculum, da parte della commissione, dovrà essere attribuito un punteggio che valuti i seguenti elementi:
  - a) qualificazione professionale;
  - b) esperienza già maturata nel settore di attività di riferimento e grado di conoscenza delle normative di settore;
  - c) qualità della metodologia che si intende adottare nello svolgimento dell'incarico;
  - d) eventuali riduzioni sui tempi di realizzazione dell'attività e sul compenso;

- e) ulteriori elementi legati alla specificità dell'Amministrazione.
- 3) La commissione come sopra nominata, terminate le attività di propria competenza, trasmetterà gli esiti della procedura comparativa, con specifica indicazione del punteggio attribuito a ciascuno dei partecipanti, al Settore gestione Risorse Umane per i consequenziali provvedimenti di competenza;

#### Art. 5 (esclusioni)

- 1) Non soggiacciono all'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 6, 6-bis e 6-quater dell'articolo 7 del decreto legislativo n 165 del 2001 i componenti degli organismi di controllo interno e dei nuclei di valutazione.
- 2) Sono esclusi dalle procedure comparative e dagli obblighi di pubblicità le sole prestazioni meramente occasionali che si esauriscono in una prestazione episodica che il collaboratore svolga in maniera saltuaria che non è riconducibile a fasi di piani o programmi del committente e che si svolge in maniera del tutto autonoma, anche rientranti nelle fattispecie indicate al comma 6 dell'articolo 53 del decreto legislativo n 165 del 2001.

#### Art. 6 (durata del contratto e determinazione del compenso)

- 1) La determinazione del compenso deve essere stabilito in funzione dell'attività oggetto dell'incarico, della quantità e qualità dell'attività, dell'eventuale utilizzazione da parte del collaboratore di mezzi e strumenti propri, anche con riferimento ai valori di mercato. Deve comunque essere assicurata la proporzionalità con l'utilità conseguita dall'amministrazione.
- 2) La liquidazione del compenso avviene, di norma, al termine della collaborazione, salvo diversa determinazione espressamente indicata nei singoli bandi di selezione.

#### Art. 7 (verifica dell'esecuzione e del buon esito dell'incarico)

- 1) Il dirigente responsabile dell'U.O. di riferimento verifica periodicamente il corretto svolgimento dell'incarico particolarmente quando la realizzazione dello stesso sia correlata a fasi di sviluppo, mediante verifica della coerenza dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi affidati.
- 2) Qualora i risultati delle prestazioni fornite dal collaboratore esterno risultino non conformi a quanto richiesto sulla base del disciplinare di incarico ovvero siano del tutto insoddisfacenti, il dirigente responsabile, tenuto conto della natura delle prestazioni, può richiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine stabilito, comunque non superiore a novanta giorni, ovvero può risolvere il contratto per inadempienza.
- 3) Qualora i risultati siano soltanto parzialmente soddisfacenti, il dirigente può chiedere al soggetto incaricato di integrare i risultati entro un termine, comunque non superiore a novanta giorni, ovvero, sulla base dell'esatta quantificazione delle attività prestate, può provvedere alla liquidazione parziale del compenso originariamente stabilito.
- 4) Il dirigente competente verifica l'assenza di oneri ulteriori, previdenziali, assicurativi e la richiesta di rimborsi spese diversi da quelli, eventualmente, già previsti e autorizzati.

#### Art. 8 (pubblicità ed efficacia)

- 1) Del bando di selezione di cui all'articolo 3 verrà data adeguata diffusione mediante pubblicazione dello stesso nell'albo aziendale, nel sito web dell'amministrazione.
- 2) Dell'esito della procedura comparativa deve essere data la medesima pubblicità indicata al comma precedente.
- 3) L'efficacia dei contratti di collaborazione è subordinata all'assolvimento degli obblighi di cui all'articolo 3, comma 18, della legge n 244 del 2007, nonché all'osservanza delle disposizioni contenute all'art. 53 commi 14 e 15 del D.Lgs 165/01 e s.m.i.

**Art. 9**  
(Disposizioni finali)

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alle disposizioni normative e regolamentari disciplinante la materia.