Numero: 635/AV3	Pag. 1
Data: 14 GIU. 2016	

DETERMINA DEL DIRETTORE DELLA AREA VASTA 3

N. 635 DEL 14 GIU. 2016

Oggetto: REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI CONFERIMENTO - MODIFICA – VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA" – ADOZIONE.

IL DIRETTORE DELLA AREA VASTA 3

-.-.-

VISTO il documento istruttorio, riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

RITENUTO, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di adottare il presente atto;

VISTA l'attestazione del Dirigente della U.O.C. Controllo di Gestione e della U.O.C. Contabilità e Bilancio in riferimento al bilancio annuale di previsione;

- D E T E R M I N A -

1. Di adottare il "*Regolamento per la determinazione dei criteri di conferimento - modifica – valutazione e revoca degli incarichi della Dirigenza Medica e Veterinaria*", nel testo che si allega alla presente determina quale sua parte integrante e sostanziale;

2. Di dare mandato al Servizio Gestione Sistemi Informativi di provvedere alla pubblicazione dell'atto regolamentare di cui si tratta sul sito web dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente - sezione regolamenti";

3. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcuna spesa a carico dell'Area Vasta;

4. Di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo regionale ed è efficace dal giorno di pubblicazione nell'albo pretorio informatico dell'AV3, a norma dell'art.28 della L.R. n.26/1996, come sostituito dall'art. 1 della L. R. n. 36/2013;

5. Di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L. R. 26/96 e s.m.i.;

6. Di trasmettere altresì copia del presente provvedimento alla U.O.C. Gestione Risorse Umane e al Servizio Gestione Sistemi Informativi per il seguito di competenza.

Il Direttore Area Vasta n. 3
Dr. Alessandro Maccioni

Per il parere infrascritto:

SERVIZIO CONTROLLO DI GESTIONE E SERVIZIO BILANCIO

Vista la dichiarazione espressa dal Dirigente proponente, si attesa che dalla presente determina non deriva alcuna spesa.

Il Dirigente U.O.C. Controllo di Gestione
Paolo Giubbinelli

Il Dirigente U.O.C. Contabilità e Bilancio
Dr.ssa Lucia Eusebi

La presente determina consta di n. 15 pagine di cui n. 12 pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -

(U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE)

Normativa ed atti di riferimento:

- C.C.N.L. 8.6.2000
- C.C.N.L. 17.10.2008
- Determina n. ASURDG n.752/ASURDG dell'11.11.2014

Motivazione:

La disciplina in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali di cui al disposto dell'art. 26 del CCNL 8/06/2000, non disapplicato dai CCNNLL successivi, che integrando l'art. 51 del CCNL 5/12/1996, riafferma il concetto secondo cui la graduazione delle funzioni dirigenziali, alle quali corrispondono le diverse tipologie di incarico del ruolo unico della Dirigenza Medica e Veterinaria, viene effettuata dall'Azienda in maniera oggettiva, prescindendo cioè dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alle strutture di riferimento.

La Direzione Asur con Determina 752/ASURDG dell'11.11.2014 ha approvato le linee di indirizzo aziendali inerenti la specifica materia, che per espressa previsione *"costituiscono indicazioni vincolanti per le aree vaste"*.

Per l'effetto si è reso necessario ridefinire il Regolamento già vigente , giusta determina n. n. 1333 del 21.09.2012.

In data 16/05/2016, all'esito del confronto avviato con la delegazione trattante delle OO.SS. della Dirigenza Medica e Veterinaria dell'Area Vasta n. 3, è stato raggiunto l'accordo sullo schema di *"REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI CONFERIMENTO - MODIFICA – VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA"*, come da testo allegato al presente atto, quale sua parte integrante e sostanziale.

Relativamente all'allegato 1 del regolamento denominato "*Scheda per l'individuazione e graduazione delle funzioni degli incarichi della dirigenza Medica e Veterinaria"*, stanti le osservazioni formulate dalle OO.SS. in occasione del citato incontro, la direzione ha provveduto a riformulare la suddetta scheda sottoponendola nuovamente all'attenzione della delegazione sindacale con comunicazione del 26/05/2016, prevedendo il termine di 5 entro cui formulare eventuali osservazioni. Nel su esposto termine sono pervenute soltanto precisazioni da parte dell'O.S. FASSID., che di fatto non attengono ad una scheda standard, ma rappresentano utili suggerimenti di cui si terrà conto in sede di attribuzione di punteggi.,ove saranno esplicitati tutti i criteri e le valutazioni sottese.

Il testo può essere quindi adottato, tenuto conto anche della condivisione registrata nel tavolo del confronto sindacale.

Si attesta che il proponendo atto è conforme alle normative ed alle regole procedurali vigenti e che da esso non deriva alcun onere di spesa.

Esito dell'istruttoria:

Per quanto sopra esposto, si propone:

1. Di adottare il "*Regolamento per la determinazione dei criteri di conferimento - modifica – valutazione e revoca degli incarichi della Dirigenza Medica e Veterinaria*", nel testo che si allega alla presente determina quale sua parte integrante e sostanziale;

2. Di dare mandato al Servizio Gestione Sistemi Informativi di provvedere alla pubblicazione dell'atto regolamentare di cui si tratta sul sito web dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente - sezione regolamenti";

3. Di dare atto che il presente provvedimento non comporta alcuna spesa a carico dell'Area Vasta;

4. Di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo regionale ed è efficace dal giorno di pubblicazione nell'albo pretorio informatico dell'AV3, a norma dell'art.28 della L.R. n.26/1996, come sostituito dall'art. 1 della L. R. n. 36/2013;

5. Di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L. R. 26/96 e s.m.i.;

6. Di trasmettere altresì copia del presente provvedimento alla U.O.C. Gestione Risorse Umane e al Servizio Gestione Sistemi Informativi per il seguito di competenza.

Il Dirigente U.O.C. Gestione Risorse Umane
Dott. Fabrizio Trobbiani

- ALLEGATI -

Allegato n. 1: "Regolamento per la determinazione dei criteri di conferimento - modifica – valutazione e revoca degli incarichi della Dirigenza Medica e Veterinaria"

REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI CONFERIMENTO - MODIFICA – VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

****

PREMESSA

La disciplina in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali di cui al disposto dell'art. 26 del CCNL 8/06/2000, non disapplicato dai CCNNLL successivi, che integrando l'art. 51 del CCNL 5/12/1996, riafferma il concetto secondo cui la graduazione delle funzioni dirigenziali, alle quali corrispondono le diverse tipologie di incarico del ruolo unico della Dirigenza Medica e Veterinaria, viene effettuata dall'Azienda – AREA VASTA - in maniera oggettiva, prescindendo cioè dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti assegnati alle strutture di riferimento. Con i successivi contratti sono state previste disposizioni ulteriori ad integrazione dei principi enunciati dalle norme di cui sopra e precisamente dai CCNNLL 03/11/2005, 17/10/2008 e 6/5/2010.

Il conferimento si perfeziona previo espletamento del confronto con le OO.SS. dell'Area Negoziale di appartenenza nella forme previste dal contratto in materia di "Articolazione, affidamento – modifica – valutazione - revoca delle funzioni e delle connesse responsabilità" ai fini della retribuzione di posizione, in relazione anche agli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell'attività dei dirigenti sul trattamento economico.

Il presente regolamento recepisce le Linee di indirizzo aziendali inerenti la specifica materia, approvate dalla Direzione Asur con Determina 752/ASURDG dell'11.11.2014, le quali per espressa previsione "costituiscono indicazioni vincolanti" per le Aree Vaste e per l'effetto, integrano e parzialmente modificano il Regolamento già vigente nell'Area Vasta 3 recepito con Determina n. 1333 del 21.09.2012.

FUNZIONI DIRIGENZIALI
(Art.1)

La definizione della tipologia degli incarichi dirigenziali discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni, secondo la procedura e i criteri di cui al presente regolamento.

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI
(Art.2)

Ciascuna delle funzioni dirigenziali oggetto di graduazione sarà valutata sulla base di una griglia di parametri di cui all'allegato 1, mutuati dall'art. 51 del CCNL 5/12/1996 in quanto confermati dall'art. 26 del CCNL 8/06/2000 e s.m.i..

Il "valore punto", utile ai fini della valorizzazione economica complessiva delle posizioni è calcolato sull'ammontare del fondo complessivo a disposizione per l'anno di riferimento, così come distintamente quantificato in base alla normativa contrattuale nel tempo vigente, depurato della spesa sostenuta per la corresponsione dell'indennità di struttura complessa e di tutte le altre indennità di carattere fisso e ricorrente finanziate con il fondo medesimo, in quanto riconosciute contrattualmente,

diviso per la sommatoria dei punteggi ottenuta assegnando a tutte le posizioni dirigenziali i criteri pesati indicati in allegato.

TIPOLOGIE DI INCARICO
(Art. 3)

Ai dirigenti sono conferibili, ai sensi dell'art. 27 del CCNL 8/06/2000, le seguenti tipologie di incarico:

a) Incarichi di Direzione di struttura complessa	Tipo "A" – Strutture Complesse
b) Incarichi di direzione di struttura semplice	Tipo "B1" – Strutture Semplici Dipartimentali
	Tipo "B2" – Strutture Semplici interne a Strutture Complesse
c) Incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo	Tipo "IP1" – Incarico di natura professionale "di alta specializzazione"
	Tipo "IP2" – Incarico di natura professionale "specializzato"
	Tipo "IP3" – Incarico di natura professionale "ordinario"
	Tipo "IP4" – Incarico di natura professionale "di base"
d) Incarichi di natura prof.le conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di attività	Tipo "D" – Fascia Unica

Tra gli incarichi di direzione di struttura complessa, sono ricompresi l'incarico di Direttore di Dipartimento, di Distretto Sanitario, di Presidio Ospedaliero; (ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. n. 229/'99 il numero e la tipologia delle strutture sono definite dall'atto aziendale).
La struttura complessa è individuata dalla Direzione di Area Vasta, sulla scorta degli atti di indirizzo della Direzione Generale ASUR, quale modello operativo autonomo delle articolazioni interne, che, secondo le previsioni di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 229/'99, ricomprende le strutture già riservate ai dirigenti di ex 2° livello.
Per Struttura Semplice si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa sia quelle a valenza dipartimentale o distrettuale, dotate della responsabilità ed autonomia di cui all'art. 27 – comma 3 – del CCNL 8/06/2000 e cioè di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche e/o finanziarie. Essa pertanto può essere identificata come articolazione autonoma o come articolazione interna alla struttura complessa.
Gli incarichi professionali di alta specializzazione rappresentano articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali-quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento.
Gli incarichi professionali della lettera d), hanno rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee e che richiedono una competenza specialistica di base.
Essi sono affidati ai dirigenti con meno di 5 anni di servizio e congelano, nell'assetto organizzativo, un pari numero di funzioni dirigenziali della lettera c).
Le tipologie di incarico conferibili al personale dirigente, secondo le specifiche di cui sopra, si distinguono sostanzialmente in due principali categorie: una a prevalenza gestionale e l'altra professionale.

GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI
(Art. 4)

Gli incarichi sono conferiti previa graduazione delle funzioni da effettuare ai sensi dell'Art. 26 del CCNL 8.6.2000 e norme da esso richiamate, in particolare Art. 51 del CCNL 5.12.96.

La graduazione delle funzioni è disposta oggettivamente prescindendo dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei Dirigenti assegnati alla struttura e dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche del DPR 384/90 per i Dirigenti già di I livello.

La graduazione delle funzioni è delineata per tutti gli incarichi dirigenziali sulla scorta dei criteri e parametri di massima di cui all'art. 51 del previgente CCNL, ed è adottata con specifico atto del Direttore di Area Vasta.

I criteri di cui sopra, tenuto conto delle attuali tipologie di incarico indicate in premessa, sono ridefiniti come da scheda allegata.

La individuazione e graduazione delle funzioni, operate sulla scorta dei parametri e delle valorizzazioni di cui alla citata scheda, hanno valore generale.

La graduazione delle funzioni determina la Retribuzione di Posizione spettante, corrispondente al valore economico complessivo dell'incarico dirigenziale. A parità di funzioni, l'incarico è pesato con lo stesso valore complessivo; le sottocategorie contenute in ciascuna delle tipologie di incarichi sono pesate in ordine decrescente.

La graduazione delle funzioni è definita ripartendo per intero tutto il fondo contrattuale, valorizzando ognuno degli incarichi dirigenziali da conferire. Gli incarichi da conferire e da valorizzare con la graduazione delle funzioni, sono in numero uguale al numero di posti di dirigente medico/veterinario previsti nella dotazione organica di Area Vasta.

Al fine di garantire il conferimento degli incarichi di tipo IP ai dirigenti che compiono il primo quinquennio, nello stabilire le risorse da destinare alla graduazione delle funzioni, viene accantonato un budget di risorse economiche pari a quelle necessarie a garantire il passaggio all'incarico di livello superiore ex art. 27 lett. c).

Gli incarichi conferiti ai dirigenti che hanno esercitato l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo vengono graduati senza tenere conto di tale opzione.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
(Art. 5)

La Retribuzione di Posizione è composta da un valore minimo contrattuale (RPMU+eventuale differenza sui minimi) e dalla parte variabile aziendale.
Si stabiliscono i seguenti range di importi entro i quali vengono valorizzati gli incarichi dirigenziali in ragione delle loro diverse tipologie:

- l'incarico di Struttura Complessa (Tipo "A"), può essere valorizzato al massimo per l'importo complessivo di € 50.000, tredicesima compresa;
- l'incarico di Struttura Semplice (Tipo "B1"), può essere valorizzato al massimo per l'importo complessivo di € 42.000, tredicesima compresa;
- l'incarico di Struttura Semplice (Tipo "B2"), può essere valorizzato al massimo per l'importo complessivo di € 30.000, tredicesima compresa;

- l'incarico Professionale (Tipo "IP1"), può essere valorizzato al massimo per l'importo complessivo di € 30.000 tredicesima compresa, ma comunque con l'importo minimo di € 12.000;
- l'incarico Professionale (Tipo "IP2"), può essere valorizzato al massimo per l'importo complessivo di € 30.000 tredicesima compresa, ma comunque con l'importo minimo di € 9.000.

Per il conferimento degli incarichi IPI, IP2 e IP3, trovano applicazione gli artt. 6 e 7 comma 7 del CCNL 05.07.2006, nonché le disposizioni di cui al presente regolamento.

L'incarico Professionale (Tipo "IP4"), è valorizzato con la graduazione delle funzioni di Area Vasta ma in ogni caso per un importo che garantisca la retribuzione minima contrattuale corrispondente al valore previsto dalle vigenti tabelle contrattuali pari ad € 3.608,29, tredicesima compresa.

L'incarico di qualunque tipologia si perfeziona solo a seguito della stipula del contratto individuale o della sua integrazione con le modalità di cui all'art. 13 del CCNL 8.6.2000 e succ. mod. e all'art. 28 c. 5 del CCNL 8.6.2000 e succ. mod.

Il valore complessivo della retribuzione di posizione e il dettaglio delle singole voci che la compongono deve essere indicato nel contratto individuale di lavoro.

La Retribuzione di posizione può essere corrisposta solo a seguito della sottoscrizione del contratto individuale di lavoro contenente le funzioni e gli obiettivi correlati all'incarico.

Alla fine dell'anno di competenza, le risorse del fondo di posizione che risultano non spese confluiscono nel fondo di risultato di competenza sotto forma di residui, per essere utilizzate nelle forme previste dalla contrattazione integrativa. L'anno successivo dette somme non spese, tornano nel fondo di posizione.

CONFERIMENTO INCARICHI: PROCEDIMENTO
(Art. 6)

Ad avvenuta individuazione e graduazione delle funzioni il conferimento per i dirigenti a tempo indeterminato avviene secondo i seguenti criteri generali:

✓ Incarichi Professionali di base ex art. 27 lett. d) CCNL 8.6.2000

Ai dirigenti con attività di servizio inferiore a 5 anni è conferibile unicamente l'incarico ascritto alla tipologia lett. d) dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000.

All'atto del compimento dei primi 5 anni di anzianità maturata anche a tempo determinato purché senza soluzione di continuità, sono conferibili:

✓ Incarichi Professionale ex art. 27 lett. c) CCNL 8.6.2000

Detto incarico è conferito dal Direttore di Area Vasta, su proposta nominativa del Dirigente responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 28 del CCNL 8.6.2000.

L'attribuzione dell'incarico viene notificata al Dirigente interessato, il quale deve provvedere, ai sensi dell'art. 13 comma 12 del CCNL 8.6.2000, alla sottoscrizione del nuovo contratto individuale nel termine di 30 giorni dal ricevimento.

Gli incarichi ex art. 27 lett. c) CCNL 8.6.2000 hanno durata triennale con facoltà di rinnovo per un analogo periodo.

✓ Incarichi di struttura semplice ex art. 27 lett. b) CCNL 8.6.2000
Sono conferibili nei limiti numerici e negli importi rilevabili dall'operazione di graduazione delle funzioni, purché il Dirigente abbia positivamente superato le verifiche ex art. 32 del CCNL e s.m.i.
La proposta nominativa del conferimento è effettuata dal Dirigente responsabile della struttura di appartenenza con atto scritto e motivato, mentre l'effettiva attribuzione è disposta formalmente dal Direttore di Area Vasta.
Anche per tali incarichi il conferimento viene notificato agli interessati e si perfeziona con la sottoscrizione, entro il termine di 30 giorni dal ricevimento, del nuovo contratto individuale ai sensi dell'art. 13 comma 12 del CCNL 8.6.2000.
In mancanza di consenso da parte del dirigente, ai sensi dell'art. 24, comma 7, del CCNL 03/11/2005, non si potrà procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale.

Il conferimento degli incarichi di posizione, come il passaggio ad altro incarico o la modifica di un aspetto dell'incarico della medesima tipologia di quello già attribuito, è disposto dalla Direzione di Area Vasta nel rispetto dei seguenti criteri:
- esito delle precedenti valutazioni del collegio tecnico;
- valutazione della natura e caratteristica dei programmi da realizzare;
- valutazione delle attitudini personali e capacità professionali, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza acquisita in forza di precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende;
- risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati;
- applicazione del criterio della rotazione degli incarichi, ove applicabile, nell'ambito della struttura cui il dirigente è assegnato;
- inapplicabilità dell'art. 2103 comma 1 del Codice Civile in considerazione dell'equivalenza delle mansioni dirigenziali nell'ambito della disciplina di appartenenza;
- grado ed attinenza dell'attività di aggiornamento e formazione conseguita in relazione all'incarico da conferire.

Nelle situazioni in cui vi siano più candidati all'incarico, il conferimento è disposto in favore del Dirigente prescelto tra una rosa di idonei, selezionati secondo i sopra esposti criteri, dal Dirigente dell'U.O.C. della quale l'incarico è articolazione interna.

Per l'individuazione degli incarichi di struttura semplice a valenza dipartimentale, la proposta del nominativo viene effettuata dal Direttore del Dipartimento.

Gli incarichi ex art. 27 lett. b) CCNL 8.6.2000 hanno durata triennale con facoltà di rinnovo per un analogo periodo.

✓ Incarichi di Direzione di Struttura Complessa: gli incarichi comportanti direzione di struttura complessa sono conferiti ai dirigenti medici e veterinari nel limite delle strutture stabilite dall'Atto Aziendale, con le modalità dell'art. 15 del D.Leg.vo 502/1992, le procedure ex DPR 484/97 e sulla base degli indirizzi per il conferimento degli incarichi di struttura complessa di cui alla DGRM 1503 del 4.11.2013.

L'incarico di direzione di struttura complessa è conferito per cinque anni con facoltà di rinnovo per un analogo periodo.

Si applicano anche a tale tipologia d'incarico i criteri del conferimento individuati per le altre tipologie definite dal contratto collettivo.

Per quanto attiene più specificamente il rinnovo dell'incarico di Direzione di Struttura Complessa e Semplici dipartimentali, i predetti criteri sono integrati dalla valutazione sulle capacità gestionali del Dirigente effettuata tenendo conto anche dei seguenti criteri:
- governo del personale
- gestione dei rapporti esterni
- capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale
- risultati ottenuti con le persone assegnate.

✓ Incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari a rapporto di lavoro non esclusivo: Ai sensi dell'art. 12 del CCNL 03/11/2005 il passaggio a rapporto non esclusivo non preclude il mantenimento o il conferimento dell'incarico di direzione di struttura complessa o semplice.

CRITERI GENERALI DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI DIRETTORE DI DIPARTIMENTO
(Art. 7)

L'incarico di Direttore di Dipartimento, articolato secondo quanto previsto dall'art. 1 della parte terza del Protocolla di cui alla DGRM 423/2014, è assegnato ad uno dei Direttori delle Strutture Complesse afferenti il Dipartimento.

Il Direttore di Dipartimento mantiene la Direzione e la responsabilità della Struttura Complessa. Il conferimento dell'incarico di Direttore di Dipartimento avviene alla luce delle procedure previste dal D.Lgs n. 502/1992 e dalla L.R. 26/1996.

Il Direttore del Dipartimento è un dirigente di Struttura Complessa titolare della responsabilità di una delle unità operative facenti parte del Dipartimento stesso; è nominato dal Direttore di Area Vasta con provvedimento motivato, all'interno di una terna di nominativi proposti dal Comitato di Dipartimento.

La durata dell'incarico è biennale ed è rinnovabile.

VERIFICHE E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI: ORGANISMI, CRITERI, PROCEDIMENTO
(Art. 8)

Gli organismi preposti alla verifica dei dirigenti, ai sensi degli art. 31 e segg. del CCNL 08/06/2000, così come integrati e/o modificati dagli artt. 25 e segg. del CCNL 03/11/2005 e dall'art. 8 e seguenti del CCNL 17/10/2008, sono effettuate dal Collegio Tecnico e dal Nucleo di Valutazione.

✓ **Il Collegio tecnico è preposto alle verifiche** dell'attività professionale e dei risultati raggiunti:

a) di tutti i Dirigenti, alla scadenza dell'incarico conferito;
b) dei dirigenti di nuova assunzione, al termine del primo quinquennio di servizio;
c) dei dirigenti al compimento dell'esperienza ultraquinquennale per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività, ad eccezione dei dirigenti di struttura complessa;

d) dei dirigenti per i quali dopo la seconda valutazione negativa consecutiva del NdV sia proposta la revoca anticipata dell'incarico.

✓ **Il Nucleo di Valutazione procede alla verifica e valutazione annuale:**

- dei risultati di gestione dei dirigenti di struttura complessa e semplice cui sia affidata la gestione di risorse;
- dei risultati raggiunti da tutti i Dirigenti in relazione agli obiettivi di budget annualmente assegnati anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

Composizione del Collegio Tecnico:

In attuazione al principio di adeguamento del sistema di valutazione ai singoli ordinamenti aziendali, l'Area Vasta, nell'esercizio della propria autonomia organizzativa e nel rispetto dei principi delle procedure di valutazione di cui al CCNL 2002-2005 art. 25 comma 6, definisce la composizione degli organismi di verifica e le modalità di articolazione dei processi di valutazione con particolare riguardo ai soggetti che, in prima istanza, sono chiamati alla valutazione del Dirigente, finalizzata a fornire agli organismi di cui sopra gli elementi necessari alla verifica loro demandata.
Ciò premesso, tenuto anche conto delle previsioni di cui al D.Lgs. N. 286/99, il Collegio Tecnico è così composto:

a) Presidente: la presidenza è assicurata
- dal Direttore Sanitario ASUR nel caso in cui il valutato sia un Dirigente di Struttura Complessa o di Struttura semplice a valenza dipartimentale o di CdR e il Direttore di Dipartimento abbia operato la valutazione di I istanza;
- dal Direttore di Dipartimento nei casi di valutazione di dirigenti di Struttura Semplice o con incarico prof.le, valutati in I istanza dal Dirigente di Struttura Complessa o in assenza dal Dirigente di struttura semplice dipartimentale;
- dal Direttore di Macroarea Ospedaliera, Territoriale, Prevenzione nei casi di valutazione dei dirigenti di cui al punto che precede, quando gli stessi siano inseriti in UU.OO in cui il Dirigente di Struttura Complessa è anche Direttore di Dipartimento o quando non vi sia una Struttura Complessa di riferimento. (Rif.nota Asur 1587/09);

b) altri componenti: ovvero
- un dirigente, almeno di pari grado, appartenente alla stessa area (chirurgica, medica, territoriale) del valutato, individuato dal Direttore di Area Vasta;
- un dirigente con i requisiti di cui sopra, individuato dal Collegio di Direzione dell'Area Vasta.

Si procede alla individuazione di appositi Collegi Tecnici coerenti con le aree dei dirigenti medici e veterinari in valutazione; detti Collegi, una volta nominati hanno di norma validità per tutta la durata del presente accordo, fatte salve tutte le eventuali cause/circostanze che impongono la sostituzione dei relativi componenti.

Per la verifica, il Collegio si avvale anche di tutti gli elementi già acquisiti nell'ambito della valutazione di prima istanza.

VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI
(Art. 9)

La valutazione dei Dirigenti, come verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa, rappresenta caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro della Dirigenza medesima. I risultati della valutazione effettiva degli organismi preposti sono riportati nel fascicolo personale.

Tutti i giudizi definitivi sono parte integrante degli elementi di valutazione e sono determinanti per la conferma o il conferimento di ogni tipologia d'incarico.

Il procedimento di valutazione è informato al principio della trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate, obbligo della motivazione della valutazione espressa. I criteri del presente regolamento sono resi noti ai dirigenti dell'Area Vasta 3.

Gli organismi di verifica procedono nel rispetto del principio di partecipazione del valutato e possono prevedere il colloquio con lo stesso, mentre, nei casi nei quali si potrebbe esprimere un giudizio negativo, anche collegato alla possibilità di revoca dell'incarico, è obbligatoriamente attivata la fase del contraddittorio con l'interessato che potrà farsi assistere da persona di fiducia.

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE
(Art. 10)

Oggetto della valutazione per tutti i dirigenti è il livello di raggiungimento degli obiettivi formalmente assegnati e della singola professionalità e pertanto essa necessariamente distingue l'aspetto della valutazione professionale da quello propriamente gestionale.

La valutazione professionale si estrinseca nell'esame dei comportamenti dirigenziali, avuto particolare riguardo alla collaborazione interna ed al livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione aziendale, alla capacità clinica, all'attitudine a valutare l'appropriatezza delle proprie prestazioni e più in generale ai criteri indicati, a livello esemplificativo, dall'art. 25 e seguenti del CCNL 03/11/2005.

Analogamente, ai sensi della norma contrattuale precitata, va operata la valutazione gestionale dell'attività che analizza le prestazioni in termini manageriali e si estende ai risultati, tenuto conto degli obiettivi realizzati e delle risorse assegnate. La capacità gestionale è in primo luogo capacità organizzativa intesa come attitudine ad organizzare le risorse a disposizione per raggiungere gli obiettivi aziendali.

Per entrambi gli ambiti di valutazione, tra essi strategicamente connessi, i criteri contrattuali uniformano il procedimento di verifica di entrambi gli organismi ad esso deputati, atteso che i vari aspetti della valutazione sono di norma comuni ad entrambi gli ambiti di giudizio ancorché esaminati in funzione di verifiche diversificate.

Tutti i giudizi conseguiti annualmente sono parte integrante degli elementi di valutazione ai fini del conferimento o conferma di qualsiasi tipo di incarico ai sensi dell'art. 25, comma 4 del CCNL 03/11/05.

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE
(Art. 11)

L'esito positivo della valutazione triennale e quella al termine dell'incarico costituisce condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionale o gestionale nonché per il passaggio alla fascia superiore di esclusività.

L'esito positivo della valutazione dei dirigenti al termine del quinto anno di attività è condizione necessaria per l'eventuale attribuzione di incarichi di natura professionale nonché di direzione di Struttura Semplice.

In entrambi i casi il conferimento o la conferma avvengono a cura della Direzione di Area Vasta, sulla base delle modalità e dei criteri definiti con il presente regolamento.

L'esito positivo della verifica del Nucleo di Valutazione comporta l'attribuzione al dirigente della retribuzione di risultato e concorre alla formulazione della valutazione da effettuare alla scadenza dell'incarico dirigenziale.

La valutazione negativa del Collegio Tecnico può determinare da parte della Direzione di Area Vasta:

a) per i dirigenti di struttura complessa:
- la mancata conferma nell'incarico;
- il mantenimento in servizio con altro incarico di minor valore;
- la perdita dell'indennità di S.C. se attribuita;
- l'attribuzione della fascia immediatamente inferiore dell'esclusività

b) per tutti gli altri dirigenti:
- la mancata conferma nell'incarico;
- l'affidamento di altro incarico di minor valore tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 CCNL 2000;
- il ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia superiore di esclusività, se da attribuire nel medesimo anno;
- il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento, al termine del quinquennio, di incarico di maggior valore per i dirigenti con meno di 5 anni di servizio.

I dirigenti appartenenti a questa tipologia sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo, per l'eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità.

La valutazione negativa del NdV può determinare:
- la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno di verifica;
- la revoca dell'incarico a seguito di due verifiche consecutive negative e previa verifica anticipata del Collegio Tecnico;
- l'attribuzione di un incarico di minore livello/valore economico.

In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minor valore economico conseguente alla valutazione negativa, la retribuzione minima contrattuale unificata di cui agli artt. 20 e seg. del CCNL 17/10/2008 è decurtabile fino alla misura massima del 40%.

Contraddittorio

Il contraddittorio, eventualmente richiesto dal dirigente valutato, è instaurato avanti al Collegio Tecnico, in modo tale da consentire le controdeduzioni del dirigente, anche assistito da persona di fiducia, prima della formulazione di un giudizio negativo.

Espressione dei giudizi negativi

I giudizi negativi del Collegio Tecnico sono formalmente espressi per ciascun dirigente. I giudizi negativi nei confronti di dirigenti Responsabili di C.d.R. espressi dal Nucleo di Valutazione sono quelli che configurano un parziale grado di raggiungimento degli obiettivi così come stabilito annualmente in sede di contrattazione sindacale per la retribuzione di risultato.

L'estensione del giudizio negativo del Nucleo di Valutazione nei confronti di un dirigente non responsabile di C.d.R. deve essere integrato, ai soli fini della revoca e/o modifica dell'incarico, dalla valutazione negativa operata dal Dirigente C.d.R.

NORMA FINALE E DISPOSIZIONI PARTICOLARI
(Art. 12)

- **Adeguamento incarichi in corso di validità**

Nei casi in cui viene ravvisata da parte della Direzione la necessità, per l'adeguamento delle esigenze dettate dall'andamento delle attività aziendali, di apportare modifiche all'assetto degli incarichi dirigenziali di struttura ovvero professionali, su proposta dei sovraordinati, anche con soppressione di incarichi e/o con la costituzione di nuove funzioni, può configurarsi, con le procedure già fissate per il conferimento di incarichi, l'opportunità di attribuire ad un dirigente un nuovo incarico prima della scadenza del precedente.

In tale evenienza la valutazione è effettuata con riferimento alla durata e decorrenza dell'incarico originario, avendo cura di tener conto di tutte le attività rese nelle diversificate funzioni.

Nella fattispecie si rinvia a quanto previsto dall'art. 40 c.8 del CCNL 08.06.2000 fatte salve le previsioni di legge sopravvenute se ed in quanto direttamente applicabile alla Dirigenza del SSN ovvero per disposizioni regionali.

La procedura di cui al punto precedente può essere attuata anche in presenza di cessazione dall'incarico da parte di un dirigente, con la conseguente necessità di modificare anche gli altri incarichi attribuiti nell'Unità Operativa di riferimento.

Gli incarichi già conferiti, soggetti ad eventuale variazione della tipologia o dei contenuti degli stessi, necessitano, ai fini della conferma, della presentazione di nuove proposte da parte dei Dirigenti Responsabili di C.d.R.

- **Procedura per la ricollocazione dei dirigenti a fronte dei processi organizzativi che comportano la soppressione di Unità Operative**

Qualora all'esito di specifici processi di riorganizzazione aziendale, una U.O.C. non risulta più prevista nell'assetto organizzativo ("perdente posto"), il Direttore di Area Vasta invita formalmente il Direttore dell'U.O.C. interessata a produrre, entro il termine stabilito nella comunicazione, apposita domanda corredata del proprio curriculum formativo e professionale, di ricollocazione volontaria, con l'indicazione delle preferenze, rispetto alle nuove Strutture Complesse disponibili previste nel nuovo assetto.

Le domande potranno essere presentate nell'ambito delle discipline equipollenti a quelle di appartenenza ed anche in discipline diverse di cui gli interessati possiedano i requisiti di legge per l'accesso (art. 31 CCNL 5.12.1996).

In caso di presentazione di domande di ricollocazione in numero superiore rispetto ai posti disponibili per ciascuna Struttura Complessa, il Direttore di Area Vasta, su proposta di una Commissione Tecnica che esamina le domande ammissibili, provvede alla valutazione comparativa dei curricula degli istanti, individua, motivando, il candidato più idoneo al posto da assegnare.

Detta Commissione Tecnica è composta da tre componenti esperti, nominati dallo stesso Direttore di Area Vasta scelti tra i Direttori di Struttura Complessa della medesima disciplina, ma di altra Area Vasta. La valutazione comparativa del curriculum formativo e professionale da parte della Commissione dovrà tenere in considerazione:

- l'esperienza professionale maturata negli ultimi 10 anni;
- l'esperienza gestionale degli ultimi 10 anni;
- la formazione degli ultimi 10 anni.

Esperite le procedure di ricollocazione volontaria dei Direttori di Struttura Complessa, si provvede secondo le procedure di conferimento di cui al presente regolamento, all'assegnazione degli incarichi diversi da quelli di Struttura Complessa e previsti nel nuovo assetto.

Il conferimento degli incarichi è disposto con provvedimento formale del Direttore di Area Vasta da notificare al Direttore/Dirigente interessato, il quale deve provvedere, ai sensi dell'art. 13, comma 12 del CCNL 8.6.2000, alla sottoscrizione del nuovo contratto individuale, nel termine di 30 giorni dal ricevimento.

- **Tempi delle verifiche**

Le verifiche del Collegio Tecnico vengono effettuate secondo le modalità e nei tempi previsti dall'art. 10 del CCNL 17/10/2008.

In relazione all'esigenza di stabilire tempi certi di verifica, che consentano anche una semplificazione delle relative procedure, le valutazioni saranno effettuate entro il 30 giugno ed entro il 31 dicembre di ogni anno nei confronti di tutti i dirigenti il cui incarico (triennale, quinquennale, settennale) è scaduto nel semestre di riferimento, ferme restando il rispetto delle decorrenze di diritto.

Il presente regolamento ha durata biennale e comunque mantiene la sua validità fino all'adozione di un nuovo regolamento.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si fa espresso rinvio alle vigenti norme in materia.
Il presente regolamento sarà opportunamente modificato/integrato in presenza di nuove disposizioni di legge e/o regolamentari, anche di livello regionale e della Direzione Generale Asur che dovessero intervenire successivamente alla sua adozione formale.

****

SCHEDA PER L'INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

Descrizione C.d. R. – Unità Operativa – Servizio: _____

Tipologia dell'incarico cui la funzione afferisce (*):

	Descrizione indici di valutazione	Punteggio assegnato	
A	Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna funzionale al perseguimento dell'attività istituzionale dei dirigenti assegnati, con particolare riguardo all'organizzazione prevista in A.V	☐ Direzione struttura complessa *Punti da 10 a 20*	Punti ____
		☐ Direzione struttura semplice/semplice dipartimentale *Punti da 1 a 12*	Punti ____
B	Grado di autonomia decisionale nelle attività professionali anche in relazione ad eventuale struttura sovraordinata	☐ autonomia decisionale in processi di rilevanza interna *Punti da 5 a 10*	Punti ____
		☐ autonomia decisionale in processi di rilevanza anche esterna *Punti da 10 a 20*	Punti ____
C	Responsabilità della posizione, per la consistenza delle risorse ricomprese nel budget affidato:		
	Risorse umane (teste):	☐ fino a 10 unità	Punti 2
		☐ fino a 20 unità	Punti 4
		☐ fino a 30 unità	Punti 6
		☐ fino a 40 unità	Punti 8
		☐ oltre 40 unità	Punti 10
	Risorse finanziarie (farmaci, beni e servizi) assegnate in gestione a CdC/CdR	☐ assenza di budget/o risorse assegnate in gestione	Punti 0
		☐ presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione (fino a d € 400.000)	Punti 3
		☐ presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione di particolare rilevanza (fino ad € 800.000)	Punti 6
		☐ presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione di particolare rilevanza (oltre ad € 800.000)	Punti 10
D	1. Peculiarità competenze e conoscenze specialistiche, funzionali e/o professionali affidate, 2. grado di competenza richiesto e di utilizzazione di metodologie e strumentazioni innovative, 3. livello ricerca e formazione, 4. grado di innovazione e informatizzazione:	☐ valutazione autonoma della Direzione di A.V. *Punti da 1 a 5 per ognuno degli items elencati*	Punti ____
E	Svolgimento di funzioni di indirizzo, ispezione, vigilanza, ricerca e sperimentazione	☐ funzioni bassa complessità	Punti 1
		☐ funzioni media complessità	Punti 3
		☐ funzioni alta complessità	Punti 6
F	Strategicità rispetto ad obiettivi aziendali	☐ valutazione della Direzione di A.V. *Fino a punti 20*	Punti ____

(*) Direzione Struttura Complessa — Art. 27 comma 1 lett. a)
Direzione Struttura Semplice — Art. 27 comma 1 lett. b)
Professionale, anche di Alta Spec.ne, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo — Art. 27 comma 1 lett. c)
Professionale di base — Art.27 comma 1 lett. d)

REGIONE MARCHE

Numero	635/AV3
Data	14/06/2016

DETERMINA N. 635/AV3 DEL 14/06/2016

REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI CONFERIMENTO - MODIFICA – VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA" – ADOZIONE.

PUBBLICAZIONE:

dal 14/06/2016 al 28/06/2016

ESECUTIVITA':

- La Determina è stata dichiarata immediatamente esecutiva il 14/06/2016
- La Determina è esecutiva il _____ (dopo il 10° giorno della pubblicazione)

Determina pubblicata sulla Extranet SI [X] NO [ ]

Certificato di pubblicazione

Si attesta che del presente atto è stata disposta la pubblicazione all'Albo Pretorio in data odierna, per quindici giorni consecutivi.

IL FUNZIONARIO INCARICATO

Cristiana Menghini

14/06/2016

Collegio Sindacale: inviata con nota del 14/06/2016

Atto soggetto al controllo della Regione: SI [ ] NO [X]

Inviato con nota n. _____ del _____