

**REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI
CONFERIMENTO - MODIFICA - VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI
DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA AMMINISTRATIVA
E DELLE PROFESSIONI SANITARIE**

PREMESSA

La materia della graduazione delle funzioni dirigenziali della dirigenza SPTA è disciplinata dall'art. 50 del CCNL 05.12.1996 come modificato dall'art. 26 CCNL 8.6.2000 il quale dispone che le Aziende Sanitarie, in relazione alle articolazioni organizzative come determinate in sede aziendale, definiscono la graduazione delle funzioni dirigenziali, alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico, sulla base di criteri e parametri evidenziati nella medesima disposizione contrattuale, che consentono di collocare ciascun incarico nelle tipologie previste dall'art. 27 del CCNL 8.6.2000; detti criteri e parametri possono essere integrati dalle singole Aziende con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa e nel rispetto delle disposizioni normative regionali.

Con i successivi contratti sono state previste disposizioni ulteriori ad integrazione dei principi enunciati dalle norme di cui sopra e precisamente dai CCNLL 03/11/2005, 17/10/2008 e 6/5/2010.

Il presente regolamento recepisce le Linee di indirizzo aziendali inerenti la specifica materia, approvate dalla Direzione Asur con Determina 273/ASURDG del 15.04.2015 e n. 321/ASURDG del 29.05.2017.

INCARICHI DIRIGENZIALI CONFERIBILI
(Art.1)

Le tipologie degli incarichi dirigenziali conferibili discendono esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni, secondo la procedura e i criteri di cui al presente regolamento.

MODALITA' OPERATIVE PER LA GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
(Art.2)

In virtù di quanto disposto dall'art. 50 co. 1 e 2 del CCNL 5.12.1996 area dirigenza SPTA, con le integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL 8.6.2000 e dell'art. 24 del CCNL 3.11.2005 e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17.10.2008, l'affidamento degli incarichi dirigenziali conferibili nell'area SPTA è effettuato secondo i criteri appresso riportati.

Dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni, secondo i parametri di riferimento (fattori e criteri) così come individuati con il presente regolamento, a ciascuna posizione dirigenziale prevista nell'assetto organizzativo, viene attribuito un valore economico differenziato, utilizzando l'apposito fondo contrattuale ex art. 8 CCNL 6.5.2010

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 specializzata	professionale "di alta specializzazione"
	- Tipo "IP2" – Incarico di natura professionale	professionale "di alto livello"
	- Tipo "IP3" – Incarico di natura professionale	professionale "di livello medio"
	- Tipo "IP4" – Incarico di natura professionale	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 di cui al D.Lgs. 502/1992 e smi.

La struttura complessa è individuata, quale modello operativo autonomo e articolazione interna dell'azienda alla quale è attribuita con l'atto aziendale di cui all'art. 3 co. 1 bis del D.Lgs. n. 502/1992 la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie. La stessa ricomprende per il ruolo sanitario tutte le strutture già riservate in azienda ai dirigenti di ex II° livello e, per i dirigenti degli altri ruoli quelle afferenti agli incarichi di cui all'art. 54, comma 1) fascia a) del CCNL 5/12/1996.

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 qualitative 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: gestionali e professionali.

PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

(Art. 4)

Gli incarichi sono conferiti previa graduazione delle funzioni da effettuarsi 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 formalmente adottata dalla Direzione Generale dell'ASUR, su proposta del Direttore di Area Vasta. Ha valore generale ed è formalmente definita per tutti gli incarichi dirigenziali previsti nell'assetto organizzativo, corrispondenti a pari numero di posti previsti in organico, ed è opportunamente modulata, per ciascun incarico, in ragione della complessità e specificità della struttura, relativamente agli incarichi gestionali, e della rilevanza delle competenze e conoscenze specialistiche, funzionali e/o professionali affidate, relativamente agli incarichi professionali.

Detta graduazione delle funzioni è disposta oggettivamente, prescindendo dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei Dirigenti assegnati alla struttura; gli incarichi conferiti ai dirigenti che hanno esercitato l'opzione per il rapporto di lavoro non esclusivo vengono dunque graduati senza tenere conto di tale opzione.

Ad ogni incarico dirigenziale viene attribuito un punteggio da individuarsi sulla scorta dei criteri e fattori definiti, coerentemente con quanto previsto dall'art. 50 del CCNL 5/12/1996, ed esplicitati nella scheda prodotta all'allegato 1 del presente regolamento.

Il valore del peso di ciascun incarico dirigenziale conferibile è determinato quale sommatoria dei punteggi attribuiti a ciascun *item*.

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.

La revisione della pesatura degli incarichi di funzione dirigenziale avverrà ogni qual volta venga a modificarsi l'assetto organizzativo e nei casi previsti dai vigenti CCNL dell'area di riferimento. In particolare i valori della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali, sulla base della vigente disciplina contrattuale dell'istituto ed in coerenza con la natura dello stesso, possono essere modificati a seguito di una nuova valutazione formale ed espressa dei contenuti delle stesse funzioni (diminuzione o arricchimento dei compiti e delle responsabilità di ciascuna posizione dirigenziale).

La graduazione delle funzioni di cui al presente articolo è definita distintamente per la dirigenza sanitaria, dirigenza PTA e dirigenza delle Professioni Sanitarie.

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

(Art. 5)

In base al risultato del processo di graduazione viene definito il valore economico della Retribuzione di Posizione composta dal valore contrattualmente previsto per ciascuna tipologia di incarico *ex art. 27* CCNL 8.6.2000 (RPMU+eventuale differenza sui minimi) e dalla parte variabile aziendale.

Il valore complessivo della retribuzione di posizione e il dettaglio delle singole voci che la compongono deve essere indicato nel contratto individuale di lavoro nel quale sono altresì esplicitate le funzioni e gli obiettivi correlati all'incarico conferito; solo all'atto della sottoscrizione del contratto individuale può essere corrisposta la Retribuzione di Posizione.

Le risorse disponibili per la Retribuzione di Posizione sono calcolate sull'ammontare del fondo ex art. 8 CCNL 6.5.2010, complessivamente a disposizione per l'anno di riferimento, così come quantificato in base alla normativa contrattuale nel tempo vigente, opportunamente depurato degli importi destinati alla 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.

Il valore punto, utile alla determinazione della Retribuzione di Posizione è quindi ottenuto dividendo l'ammontare delle risorse disponibili, come sopra quantificate, per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi dirigenziali previsti nell'assetto organizzativo, graduati come indicato al precedente art. 4.

Si stabiliscono i seguenti *range* di Retribuzione di Posizione complessiva, 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 € 35.000, 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 € 25.000 tredicesima compresa, ma comunque con l'importo minimo di € 10.000;
- l'incarico Professionale (Tipo "IP2"), può essere valorizzato al massimo per l'importo complessivo di € 20.000 tredicesima compresa, ma comunque con l'importo minimo di € 7.000.

Per il conferimento degli incarichi IP1, IP2 e IP3, trovano applicazione gli artt. 3 comma 7, 5 comma 7 e 6 comma 7 del CCNL 05.07.2006, nonché le disposizioni di cui al presente regolamento.

L'incarico Professionale (Tipo "IP4"), è comunque determinato nel minimo contrattuale previsto dalle vigenti tabelle contrattuali alla voce "Dirigente equiparato".

Il fondo di posizione deve essere integralmente utilizzato; pertanto le risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili nell'utilizzo annuale, sono temporaneamente trasferite nel fondo di risultato del medesimo anno per l'attuazione delle sue finalità e quindi riassegnate al fondo di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario dell'anno successivo.

CONFERIMENTO INCARICHI: PROCEDIMENTO

(Art. 6)

All'esito della individuazione e graduazione delle funzioni, il conferimento avviene secondo il seguente iter:

➤ **Dirigenti con meno di cinque anni di attività:**

- è conferibile unicamente l'incarico ascritto alla tipologia d) dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000.

All'atto del compimento dei primi 5 anni di anzianità senza soluzione di continuità, è assegnato l'incarico ex art. 27 lett. c); detto incarico è conferito dal Direttore di Area Vasta, su proposta nominativa del Dirigente responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato.

- 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.

➤ **Dirigenti con attività di servizio superiore ad anni 5:**

sono conferibili incarichi di direzione di struttura semplice e di natura professionale *ex art. 27 lett. b) e c)* del CCNL 8.6.2000 e s.i.m., 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.i.m.*. L'attribuzione dell'incarico è disposta formalmente dal Direttore di Area Vasta, su proposta nominativa del Dirigente responsabile della struttura di appartenenza con atto scritto e motivato.

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.

Nelle situazioni in cui vi siano più candidati all'incarico, il conferimento è disposto in favore del Dirigente prescelto in base ad una rosa di idonei, selezionati, secondo i criteri di seguito elencati, dal Dirigente di struttura complessa, quale articolazione interna cui l'incarico si riferisce. In assenza del Direttore di Struttura Complessa, la proposta del nominativo viene effettuata dal Direttore del Dipartimento, così come per le strutture semplici a valenza dipartimentale, previa definizione della graduazione delle funzioni.

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.

Tutti gli incarichi, ad eccezione dell'incarico di direzione di struttura complessa, hanno durata triennale con facoltà di rinnovo.

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. Tale criterio riveste particolare rilevanza per la modifica dell'incarico disposto in corso di validità del medesimo.
- 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.

I criteri di cui sopra possono essere integrati con i sottotati criteri di valutazione:

- tipologia incarichi svolti in precedenza e relativa durata;
- grado ed attinenza dell'attività di aggiornamento e formazione conseguita in relazione all'incarico da conferire;

➤ **Incarichi di Direzione di Struttura Complessa:** gli incarichi comportanti direzione di struttura complessa sono conferiti per i dirigenti sanitari, dal Direttore di Area Vasta, 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.

Per i dirigenti degli altri ruoli (PTA), l'incarico è disposto in base alla vigente normativa contrattuale, dalla Direzione di Area Vasta, nel limite delle strutture stabilite dall'Atto Aziendale, previa verifica del superamento del quinquennio di esperienza professionale e/o dell'effettuazione di apposito corso manageriale individuato dalla Direzione stessa alle condizioni di cui, da ultimo, all'art. 24, comma 10, del CCNL 03/11/2005.

Sono fatti salvi gli incarichi già conferiti ai sensi dell'art. 54 lett. a) del CCNL 5.12.96.

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, i predetti criteri sono integrati dalla valutazione sulle capacità gestionali del Dirigente effettuata avuto riguardo in particolare ai seguenti criteri:

- governo del personale
- rapporti con l'utenza
- capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale
- risultati ottenuti con le persone assegnate.

➤ **Incarichi conferibili ai dirigenti sanitari 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 AI DIRIGENTI SANITARI DEGLI INCARICHI DI DIRETTORE DI DIPARTIMENTO

(Art. 7)

L'incarico di Direttore di Dipartimento 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 dagli artt. 11 e seguenti del CCNL 17/10/2008, sono effettuate dal Collegio Tecnico e dal Nucleo di Valutazione.

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

- 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 biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti, al compimento del 5° e 15° anno, 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 ove sia affidata la gestione di risorse;
- dei risultati raggiunti da tutti i Dirigenti in relazione agli obiettivi affidati anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

Per la verifica, il Nucleo di Valutazione può avvalersi anche di un processo di valutazione intermedia, a livello dipartimentale e/o macrostruttura, rispetto ai risultati di gestione prefissati.

Composizione del Collegio Tecnico:

In attuazione al principio di adeguamento del sistema di valutazione ai singoli ordinamenti aziendali, l'Ente, 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) il Presidente:

- ✓ **Per la Dirigenza Sanitaria:** la Presidenza e' 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 e' anche Direttore di Dipartimento o quando non vi sia una Struttura Complessa di riferimento. (Rif.nota Asur 1587/09);
- ✓ **Per la Dirigenza PTA:** la Presidenza e' assicurata dal Direttore Amministrativo ASUR o suo delegato per tutte le tipologie di incarico;

b) altri componenti

- un dirigente, almeno di pari grado, appartenente, per l'area della dirigenza sanitaria allo stesso profilo professionale del valutato o, in mancanza, ad altro profilo professionale della medesima area negoziale, individuato dal Direttore di Area Vasta.
Per l'area PTA un dirigente, almeno di pari grado, appartenente allo stesso ruolo del valutato o, in mancanza, ad altro ruolo della medesima area negoziale, individuato dal Direttore di Area Vasta;
- un dirigente, almeno di pari grado, individuato con le stesse modalita' di cui al punto che precede, nominato dal Collegio di Direzione di Area Vasta;

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, ivi compreso quello di I istanza espresso secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 28 del CCNL 03/11/2005, è informato al principio della trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate, obbligo della motivazione della. 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 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/tecnica/prof.le, 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 assegnati.

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 e, per la Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa, anche di Direzione di Struttura Complessa.

In entrambi i casi il conferimento o la conferma avvengono a cura della Direzione di Area Vasta sulla base degli altri criteri concomitanti, definiti con il presente atto.

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 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;
- 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 e' decurtabile fino alla misura massima del 40%.

Il contraddittorio 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)

• Conferimento di incarichi di posizioni pluristrutturali

Ove l'incarico da conferire si caratterizzi per funzioni che coinvolgano più strutture, la proposta di conferimento ed ogni altra disposizione che riguardi l'incarico medesimo (modifica, trasformazione, ecc.) è effettuata in riferimento alla rispettiva competenza, dal Direttore di Area Vasta, sentiti i dirigenti delle diverse strutture coinvolte.

• 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, 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, 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. 30 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 o di altra Azienda anche extraregionale. 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.

Esperate 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 formalmente 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. 13 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) sarà completato rispettivamente nel semestre successivo a quello della verifica.

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 disposizioni di cui al vigente CCNL dell'area della dirigenza SPTA e alla legislazione vigente.

Il presente regolamento sarà opportunamente modificato/integrato in presenza di nuove disposizioni di legge, regolamentari e/o aziendali che dovessero intervenire successivamente alla sua adozione formale.

SCHEDA PER L'INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA E AMM.VA

- INCARICHI GESTIONALI -

Unità Operativa: _____

Tipologia incarico: struttura complessa ("A") struttura semplice dipartimentale ("B1") struttura semplice ("B2")

Denominazione incarico: _____

➤ **GRADO DI COMPLESSITA'**

Tipo struttura	Descrizione indici di valutazione	Range punteggi	Punti assegnati
Tipo A: incarichi di Direzione di Struttura Complessa (art. 27 co. 1 lett. a) CCNL 8.6.2000	Complessità della struttura in relazione alla sua articolazione interna funzionale al perseguimento dell'attività istituzionale dei dirigenti assegnati	Punti da 30 a 40	Punti _____
Tipo B1 e B2: incarichi di responsabilità di Struttura Semplice e Semplice dipartimentale (art. 27 co. 1 lett. b) CCNL 8.6.2000		Punteggio da 20 a 30	Punti _____
TOTALE PUNTI			

➤ **FATTORI DIFFERENZIALI**

Descrizione indici di valutazione		Range punteggi	Punti assegnati
A	Grado di autonomia decisionale nelle attività professionali anche in relazione ad eventuale struttura sovraordinata	Punti da 1 a 10	Punti _____
B	Consistenza Risorse Umane – Personale afferente alla struttura	Fino a 5 unità, punti 1 Fino a 10 unità, punti 2 Fino a 15 unità, punti 3 Fino a 20 unità, punti 4 Oltre 20 unità, punti 5	Punti _____
C	Risorse finanziarie (beni e servizi) assegnate in gestione al C.d.C/C.d.R.	Assenza di budget/o risorse assegnate in gestione, punti 0 Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione fino a € 500.000,00, punti 5 Presenza di budget e/o risorse assegnate in gestione di oltre € 500.000,00, punti 10	Punti _____
D	Peculiarità delle competenze e conoscenze specialistiche, funzionali e/o professionali affidate e grado di competenza richiesta	Punti fino a 10	Punti _____
E	Grado di innovazione e informatizzazione, livello di ricerca e formazione, utilizzazione di metodologie e strumentazioni	Punti fino a 10	Punti _____
F	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi az.li	Punti fino a 15	Punti _____

SCHEDA PER L'INDIVIDUAZIONE E GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA E AMM.VA
- INCARICHI PROFESSIONALI -

Unità Operativa: _____

Tipologia incarico: Incarico di natura prof.le di alta specializzazione ("IP1") Incarico di natura prof.le di alto livello ("IP2")
 Incarico prof.le di livello medio ("IP3") Incarico di natura prof.le di base ("IP4")

Denominazione incarico: _____

➤ **COMPETENZE/CONOSCENZE SPECIALISTICHE**

Tipo struttura	Descrizione indici di valutazione	Range punteggi	Punti assegnati
Tipo IP1: incarichi di Natura prof.le di alta specializzazione	Rilevanza delle competenze e conoscenze specialistiche, funzionali e/o professionali affidate	Punti da 16 a 20	Punti _____
Tipo IP2: incarichi di Natura prof.le di alto livello		Punti da 12 a 15	Punti _____
Tipo IP3: incarichi di Natura prof.le di livello medio		Punti da 8 a 11	Punti _____
Tipo IP4: incarichi di Natura prof.le di base		Punti da 6 a 8	Punti _____
TOTALE PUNTI			

➤ **FATTORI DIFFERENZIALI**

Fattore indicatore	Parametro	Range punteggi	Punti assegnati
Indice di attrazione	Grado di attrazione inteso come attività che comporti relazioni con l'utenza	Punti fino 5	Punti _____
	Affidamento programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'azienda.		
Grado di complessità delle metodologie adottate	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate	Punti fino 5	Punti _____
	Rispetto delle direttive e delle metodologie di servizio dettate dalla Direzione e dal Responsabile di struttura		
Livello di specializzazione	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'équipe	Punti fino 5	Punti _____
	Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità		
Grado di flessibilità/autonomia	Flessibilità prof.le dimostrata nell'adattarsi alle necessità dell'équipe	Punti fino 5	Punti _____
	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'équipe		