

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE  
REGIONE BASILICATA  
AZIENDA SANITARIA MATERA

Deliberazione n. 1312 del 14 DIC. 2010

**OGGETTO: Adozione nuovo regolamento per l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali dell'Area Medica – Veterinaria - S.P.T.A. (Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa) – Graduazione delle funzioni dirigenziali.**

IL DIRETTORE GENERALE  
con l'assistenza del Direttore Amministrativo  
e del Direttore Sanitario

**Dr. Vito Nicola GAUDIANO**  
**Dott. Rocco IERONE**  
**Dr. Dr. Giuseppe MONTESANO**

**PREMESSO**

- Che la Azienda Sanitaria di Matera, in linea con quanto regolato dal D.L.vo 165/2001, dà attuazione al principio di netta separazione fra le funzioni di programmazione, indirizzo strategico e controllo, proprie dell'Alta Direzione e le funzioni gestionali, tecniche e di erogazione delle prestazioni attribuite alla dirigenza;

**ATTESO**

- che, secondo quanto previsto dall'Atto Aziendale approvato con delibera n. 292 dell'8.03.2010, le funzioni e i compiti previsti ai vari livelli operativi sono oggetto di adeguata definizione attraverso atti di organizzazione e regolamenti interni di funzionamento;

**RILEVATO**

- che in esecuzione delle disposizioni contrattuali è stata predisposto un regolamento che disciplini l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali dell'Area della Dirigenza Medica – Veterinaria e S.P.T.A.;

**VISTO**

- l'art. 15 del D.Lgs.vo 502 / 1992 e successive modificazioni ed integrazioni

**VISTI**

- gli artt. 26, 27,28, e 29 dei CCNNLL dell'8.06 2000 e s.m.i. della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza Sanitaria, Tecnica, Professionale ed Amministrativa;

## **DATO ATTO**

- che il regolamento dell'istituto innanzi citato è stato oggetto di concertazione con le organizzazioni sindacali dell'Area della Dirigenza Medico e Veterinaria, nel corso degli incontri tenutisi il 17 novembre e il 13 dicembre 2010 e con le organizzazioni sindacali dell'Area S.P.T.A. nel corso dell'incontro tenutosi in data 18 novembre 2010;

## **RITENUTO**

- regolare sotto il profilo tecnico e amministrativo il regolamento allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

## **SI PROPONE**

- di adottare i criteri relativi all'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali dell'Area medica e Veterinaria e dell'Area S.P.T.A., espressi nel documento allegato alla presente deliberazione di cui fa parte integrante e sostanziale;

## **TENUTO CONTO**

- che la Direzione Strategica procederà con atto regolamentare successivo ad individuare la tipologia ed il numero delle strutture da assegnare ai Dipartimenti e alle UU.OO.

## **ACQUISITI**

- i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario della Azienda U.S.L. di Matera ai sensi dell'art. 18 della legge regionale n. 39/2001, manifestati con le firme apposte sul retro della presente deliberazione;

## **DELIBERA**

1. **di approvare** l'allegato regolamento per l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali dell'Area Medica e Veterinaria e dell'Area dell'S.P.T.A. per farne parte integrante e sostanziale ;
2. **che il presente** regolamento sarà applicato dall'Azienda Sanitaria di Matera per il conferimento dei nuovi incarichi dirigenziali dell'Area Medica - Veterinaria e dell'Area S.P.T.A.;
3. **di dichiarare**, il presente atto immediatamente esecutivo.

L'Estensore

Il Responsabile della Struttura  
**CENTRO DI CONTROLLO STRATEGICO**

Il Dirigente  
Dott.ssa *Giuliana Di Grottole*

**UNITA' OPERATIVA ECONOMICO - FINANZIARIA**

- Assunto budget numero piano dei conti \_\_\_\_\_
- Assunto budget sul bilancio pluriennale 20\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ - per € \_\_\_\_\_
- La liquidazione di € \_\_\_\_\_ sul budget \_\_\_\_\_ - conto n. \_\_\_\_\_ - rientra nell'ammontare del budget assunto con delibera n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Il Dirigente Responsabile

Il Direttore Sanitario

*Dr. Giuseppe MONTESANO*

Il Direttore Generale

*Dr. Vito Nicola CAEDIANO*

Il Direttore Amministrativo

*Dott. Rocco IERONE*

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa e pubblicata nell'Albo Pretorio di questa A.S.L. il giorno 15 DIC 2010 e che vi rimarrà per cinque giorni consecutivi.

Matera, 15 DIC 2010

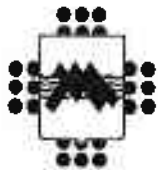
Il Funzionario

*Rosaria TUSCIERI*

**IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA**

# *ASM di MATERA*

Allegato alla delibera  
N° 1312 del 14 DIC. 2010



azienda sanitaria locale  
matera

***REGOLAMENTO PER AFFIDAMENTO -  
VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI  
DIRIGENZIALI -  
GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI  
AREA MEDICA - VETERINARIA  
AREA S.P.T.A.***

***Area MEDICA e VETERINARIA***

***Area S.P.T.A.***

***(Sanitaria - professionale - Tecnica -***

## **Modalità operative per la Graduazione degli incarichi dirigenziali**

### **Art. 1**

- 1.1 - In virtù di quanto disposto dall'art. 51 comma 1 e 2 del contratto nazionale del 1996, con le integrazioni di cui all'art. 26 del CCNL del 2000 e dell'art. 24 del CCNL del 2002/05 per l'area della Dirigenza e come confermato dall'art. 6 del CCNL 17/10/2008, l'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione, di cui all'art. 24 del D.Lgs. n° 165/2001, ed è effettuato secondo i criteri appresso riportati.
- 1.2 - Dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni, a ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo, l'Azienda, utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 25 del CCNL 17/10/2008, attribuisce un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti (Fattori e criteri), così come sono individuati con il presente regolamento.

### **Art. 2**

- 2.1 - L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo aver effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali, tenendo separate le due possibilità di "carriera" professionale e gestionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.
- 2.2. -Gli incarichi gestionali si distinguono per il riferimento a *strutture semplici e strutture complesse e a funzioni di alta professionalità e/o specializzazione*, mentre quelli professionali si distinguono in *alta professionalità e professionali di base*.
- 2.3 - In base alla distinzione di cui al comma precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce, come riportato all'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000.

### **Art. 3**

- 3.1 - Nella fascia "A" vengono compresi gli incarichi di direzione di struttura complessa, in base all'art. 27, comma 1, lettera a) CCNL 2000, si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale ed a Unità Operative complesse sempre caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale, ovvero tramite i Direttori delle strutture di livello superiore.
- 3.2 - All'interno della fascia di responsabilità riferita alla struttura complessa ex art. 27 lettera A) viene individuata una sola fascia:
- **Fascia "A" - Direttori di Unità Operative Complesse**
- 3.3 - Il parametro di base da attribuire alle funzioni in "A" è conferibile, a norma dell'art.28 de CCNL , solo a Dirigenti che abbiano conseguito valutazione positiva al termine del primo quinquennio di attività. Per la vigenza del CCNL 03/11/2005 gli incarichi per la dirigenza dell'area Professionale, Tecnica e Amministrativa, possono essere attribuiti, in via eccezionale, anche a dirigenti che, oltre ad aver conseguito idoneo attestato al corso di

formazione manageriale, superino positivamente la valutazione anticipata al primo triennio di anzianità effettuata da parte dello specifico Collegio Tecnico.

#### Art. 4

4.1 - Per incarichi di direzione di struttura semplice (art.27 comma 1 lettera b) CCNL 2000), si intendono le strutture dipartimentali aventi i requisiti previsti dai contratti collettivi nazionali, nonché le articolazioni interne alle strutture di cui all'art 3 punto 1 del presente regolamento.

4.2 - All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati due diversi gradi o livelli di complessità:

- **Fascia "Bd"**- *Dirigenti di strutture semplici dipartimentali, individuati dalla Direzione Generale e funzionalmente dipendenti dal Direttore del Dipartimento di riferimento.* Per il conferimenti si applicano i requisiti generali e specifici previsti dai CCNLL e norme di settore.
- **Fascia "B"**- *Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse (art. 27 comma 7 CCNL 2000): Articolazioni interne ad U.O. Complesse, dotate di responsabilità anche indiretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie (budget autonomo se previsto art. 27 comma 3 CCNL 2000.*  
Gli incarichi sono conferibili a Dirigenti che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti gestionali, abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio di servizio.

#### Art. 5

5.1 - Per incarichi dirigenziali di natura professionale elevata, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) CCNL 2000 si intendono quelli attribuibili ai dirigenti che svolgono funzioni interne alle Unità Operative connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità ovvero al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni qualitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.

5.2 - All'interno di questa Fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, tre livelli di professionalità:

- **Fascia "C1" - Incarichi di Alta specializzazione:** *Incarichi "professionali" che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.*
- **Fascia "C2" - Incarichi professionali:** *Incarichi "professionali" che richiedono una buona professionalità/specializzazione. Essi hanno una notevole rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo svolgimento di attività omogenee che richiedono ottima competenza specialistico - funzionale nella disciplina di appartenenza.*
- **Fascia "C3" - Incarichi professionali:** *Incarichi "professionali" a dirigenti che hanno più di cinque anni di anzianità, (dopo aver superato con valutazione positiva la verifica del Collegio Tecnico)*

Gli incarichi "professionali" di cui sopra, possono essere conferiti a Dirigenti che abbiano superato positivamente il processo di valutazione al termine del quinquennio prestato.

**Art. 6**

6.1 - Gli incarichi dirigenziali di natura professionale di base possono essere eccezionalmente conferiti ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 2000); essi hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo svolgimento di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

6.2 - All'interno di questa Fascia d'incarico viene individuato un unico livello di professionalità:

- **Fascia "D" - Incarichi di professionalità di base:** *Incarichi "professionali" di dirigenti assunti dopo l'entrata in vigore del C.C.N.L. e, comunque ex 1° livello con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionale più elevate.*

**Art. 7**

7.1 - In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l'Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un "peso", secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO STRUTTURA	PARAMETRO / FASCIA	PESO
STRUTTURE COMPLESSE	A	34 - 40
STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI	Bd	27 - 33
STRUTTURE SEMPLICI	B	20 - 24

INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	PARAMETRO / FASCIA	PESO
DI ALTA SPECIALIZZAZIONE'	C 1	22 - 26
PROFESSIONALITA'	C 2	11 - 19
PROFESSIONALITA' DI BASE (con più di 5 anni di anzianità)	C 3	6 - 10
PROFESSIONALITA' DI BASE (con meno di 5 anni di anzianità)	D	0 - 5

7.2 –In base a valutazioni effettuate in via preventiva e in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, l'Azienda terrà conto di alcune caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità per la definizione del peso da attribuire alle strutture e poi ai dirigenti nell'attribuzione degli incarichi, così come specificato nell'art. 8 comma 1 del presente regolamento.

#### **Art. 8**

8.1 – I criteri da prendere a base per la pesatura degli incarichi sono quelli previsti dal CCNL 1996 e s.m.i. di riferimento; in particolare l'Azienda ha operato un'aggregazione di alcuni elementi esplicitati dalla norma contrattuale trasformandoli in fattori e relativi criteri di pesatura differenziale secondo lo schema che segue:

<b>CRITERI RELATIVI AGLI INCARICHI GESTIONALI</b>	
<b>CRITERI</b>	<b>INDICATORE / PARAMETRO</b>
<b>ECONOMICO</b>	Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato
	Affidamento e Gestione di Budget (responsabilità riferita alla presenza di budget)
<b>STRUTTURALE DIMENSIONALE</b>	Complessità della struttura in relazione alle subarticolazioni
	Grado di autonomia in relazione alla struttura sovraordinata
	Complessità e difficoltà delle prestazioni / funzioni svolte
	Ampiezza bacino di operatività
<b>TECNOLOGICO</b>	Livello Tecnologico / Procedurale
	Grado di Innovazione / Informatizzazione
<b>STRATEGICO AZIENDALE</b>	Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali

**MAX 40**

#### **Incarichi di struttura semplice dipartimentale (Bd)**

1. Completa autonomia gestionale in relazione alla struttura sovraordinata, attività organizzativa che si proietta verso la struttura complessa, in pratica rispondono a strutture sovraordinate dipartimentali o di distretto
2. Autonomia gestionale di risorse umane tecniche e finanziarie assegnate
3. Valenza aziendale / distrettuale e/o dipartimentale
4. Attuazione di processi organizzativi integrati

#### **Incarichi di struttura semplice come articolazione interna di Unità Operativa (B)**

1. Articolazione interne di unità operative complesse dotate di responsabilità anche indiretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie
2. Competenze tecnico-professionali non interscambiabili o difficilmente interscambiabili
3. Svolgimento di coordinamento, indirizzo, ispezione e vigilanza, verifica di attività direzionali
4. Grado di autonomia anche in relazione alla sua articolazione interna
5. Utilizzazione di metodologie e strumentazioni significativamente innovative e con valenza strategica per l'azienda
6. Attuazione di processi organizzativi integrati

**8.2** – I criteri da prendere a base per la pesatura degli incarichi di tipo professionale sono esposti in dettaglio nello schema seguente:

<b>CRITERI RELATIVI AGLI INCARICHI PROFESSIONALI</b>	
<b>CRITERI</b>	<b>INDICATORE / PARAMETRO</b>
<b>INDICE DI ATTRAZIONE</b>	Grado di attrazione clienti inteso come attività che comporti relazioni con l'utenza.
	Affidamento di programmi di ricerca, aggiornamento, tirocinio e formazione in rapporto alle esigenze didattiche dell'Azienda
<b>GRADO DI COMPLESSITÀ DELLE METODOLOGIE ADOTTATE</b>	Complessità delle metodologie e strumentazioni adottate.
	Rispetto delle direttive e delle metodologie di servizio dettate dalla direzione generale e dal responsabile della struttura.
<b>LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE</b>	Attivazione di iniziative mirate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dell'equipe.
	Livello delle conoscenze specialistiche e loro relativa complessità.
<b>GRADO DI FLESSIBILITÀ / AUTONOMIA</b>	Autonomia esercitata nelle funzioni svolte all'interno dell'equipe. Flessibilità professionale dimostrata nell'adattarsi alle necessità dell'equipe e dell'azienda, grado di interscambiabilità.

**MAX 26**

La graduazione delle strutture nelle fasce (C1-C2-C3) risponde agli ulteriori requisiti previsti dai vigenti contratti.

1. competenze tecnico professionali di alta specializzazione difficilmente interscambiabili
2. utilizzo di metodologie, percorsi integrati e/o strumentazioni di alta tecnologia
3. produzione di prestazioni quali - quantitative complesse
4. alto valore strategico rispetto agli obiettivi aziendali
5. competenze rilevanti nella gestione delle attività per il funzionamento aziendale
6. capacità di uso di strumenti di programmazione e controllo sia direzionale che operativi e di gestione di risorse umane
7. grado di competenza specialistico - funzionale o professionale elevato
8. grado di autonomia
9. capacità di gestire progetti finalizzati al perseguimento di obiettivi aziendali di particolare rilevanza

La struttura semplice C1 risponde a tutte e nove i requisiti previsti.

La struttura semplice C 2 non risponde ai requisiti del punto 1, 2, 3 e 4 ( in pratica alta professionalità e utilizzo di metodologie e/o strumentazioni particolarmente complesse).

## **PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI**

### **Art. 9**

9.1 - L'ASM di Matera provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Unità operative complesse e semplici, incarichi di alta professionalità e incarichi di base riconducendoli alle tipologie d'incarico di cui agli art.li 3 e 4 del presente regolamento.

9.2 Ad ogni dirigente è attribuita la retribuzione di posizione legata alla graduazione delle funzioni dell'incarico ricoperto, nella componente fissa (prevista dai CCNNLL) e variabile aziendale, in virtù della situazione giuridica soggettiva di ciascun dipendente, fermo restando il principio generale che a parità di incarico dovrà corrispondere una retribuzione di posizione complessivamente identica.

9.3 La graduazione delle funzioni assicura in ogni caso la attribuzione a ciascun dirigente della retribuzione minima unificata prevista per ciascuna tipologia di incarico dai CCNNLL pro tempore vigenti.

## **MODALITA' DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE**

### **Art. 10**

10.1 – I fondi di posizione delle rispettive dirigenze sono preposti al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- Delle retribuzioni di posizione di cui all'art. 20 e 21 CCNL 17/10/2008 e successive modifiche ed integrazioni;
- Dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
- Dell'indennità di specificità medica;
- Dell'indennità per incarico di struttura complessa.
- Delle specifiche voci stipendiali previste dai CCNNLL

La graduazione delle funzioni è finanziata entro e nei limiti delle disponibilità dei fondi contrattuali.

## **INCARICHI DI DIPARTIMENTO O ASSIMILATI**

### **Art. 11**

11.1 - Per i Dirigenti Medici e Veterinari e della dirigenza Spta cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento Strutturale o Funzionale o Area Dipartimentale è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. 39 comma 9 del C.C.N.L. 2000, così come modificato dall'art. 4, comma 4 del CCNL integrativo del CCNL integrativo del CCNL 8/06/2000 stipulato il 6/05/2010. L'onere di tale maggiorazione fa carico al bilancio aziendale.

## **AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

### **Art.12 – Conferimento incarichi**

12.1 – Per quanto attiene le modalità e i criteri di individuazione delle strutture aziendali si fa riferimento a quanto definito nell'Atto Aziendale della ASM al Titolo 6; (strutture complesse, strutture semplici a valenza dipartimentale, strutture semplici come articolazioni interne alle strutture complesse, progetti e programmi e funzioni professionali).

12.2. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti dal Direttore Generale in base alla struttura organizzativa aziendale e tenuto conto della graduazione delle funzioni dirigenziali

### **Art.13 – Incarichi di Direttore di Dipartimento - Incarichi di Struttura Complessa**

**Direzione di Dipartimento (o Area Dipartimentale):** l'incarico è affidato con le procedure previsto dall'art. 17 bis del D.Lgs n. 502/92 e s.m.i. e dalla legislazione in materia.

**Direzione di Struttura Complessa:** per la dirigenza medica e veterinaria e per la dirigenza sanitaria non medica il Direttore Generale, richiamato l'Atto Aziendale nel numero e nei limiti da esso previsti:

- ❖ Attiva le procedure di cui al DPR 484/1997;
- ❖ Sceglie nella rosa stabilita dalla commissione di cui al richiamato DPR, un Dirigente tra gli idonei e lo incarica con atto motivato di Direttore di struttura complessa;
- ❖ L'incaricato stipula un contratto individuale di lavoro per la durata di cinque/ sette anni;

Per i ruoli della dirigenza tecnica, professionale ed amministrativa l'affidamento dell'incarico segue le modalità previste dal relativo contratto nazionale.

### **Art.14 – Incarichi di struttura semplice**

14.1. - In base a quanto previsto nell'Atto Aziendale, viene individuata la seguente articolazione:

- ❖ **Incarichi di Struttura semplice dipartimentale con elevate competenze tecnico – professionali**, dotata di autonomia gestionale e di responsabilità sull'impiego di risorse umane, tecniche o finanziarie assegnate. Tali strutture espletano attività e funzioni esercitabili da strutture complesse o attività svolte a favore di una pluralità di strutture complesse.
- ❖ **Incarichi di struttura semplice quale articolazione interna della struttura complessa**

Il Direttore Generale, anche secondo quanto previsto dall'Atto Aziendale:

- a) affida l'incarico di responsabile di S.S. Dipartimentale al Dirigente, su proposta del Direttore del Dipartimento e/o Direttore Sanitario e/o Amministrativo Aziendale, nell'area e/o nella disciplina di appartenenza;
- b) affida l'incarico di responsabile di S.S., articolazione interna alla Struttura Complessa, su proposta del direttore della Struttura Complessa.

**14.2.** – Gli incarichi di struttura semplice di cui al comma precedente possono essere affidati ai dirigenti che dopo aver superato cinque anni di anzianità di servizio, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico.

#### **Art. 15 – Incarichi di natura professionale**

**15. 1.** – Ai dirigenti di cui al precedente articolo, cui non è affidata responsabilità di struttura semplice, a norma della lettera c) dello stesso comma del citato art. 27, devono essere affidati incarichi di natura professionale diversamente graduati;

**15. 2 – Incarichi di natura professionale di alta specializzazione**, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo. Si riferiscono all'esercizio di elevate competenze tecnico – professionali, finalizzate a produrre prestazioni **particolarmente complesse** nell'ambito di una determinata disciplina.

Il Direttore generale anche secondo quanto previsto dall'Atto Aziendale affida l'incarico di natura professionale di alta specializzazione, a seguito di valutazione positiva effettuata dal Collegio Tecnico trascorsi i cinque anni di anzianità del dirigente interessato, su proposta dal Direttore Sanitario e/o Amministrativo Aziendale e/o dal Direttore / Responsabile della Struttura nell'area e/o disciplina di appartenenza.

**15. 3 Incarichi di natura professionale**, funzioni operative e professionali che comportano competenze specialistiche nella disciplina di appartenenza e che hanno rilevanza all'interno della struttura di assegnazione.

**15.4 – Incarichi di natura professionale di base, funzioni operative e professionali che comportano competenze specialistiche di base.**

Il Direttore Generale affida l'incarico di natura professionale di base al dirigente neo assunto o comunque inserito nell'organico aziendale quale dipendente, decorso il periodo di prova, ove previsto, anche su proposta del Dirigente Responsabile della struttura, nell'area e/o nella disciplina di appartenenza.

**Art. 16. – Altri incarichi**

**16.1** – Il Direttore Generale, per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza ed interesse strategico per l'azienda, può conferire incarichi mediante la stipula di contratti a tempo determinato così come previsto dal D.L. vo n. 229/99 art.15 septies

**Art. 17. – Incarico di Direttore di Distretto**

**17.1** – L'incarico di Direttore di Distretto seguirà le direttive di cui alla normativa regionale e nazionale vigente.

**Art. 18. – Modalità di affidamento degli incarichi professionali**

**18.1** Gli incarichi sono assegnati dal Direttore generale dell'Azienda, con atto scritto e motivato.

Inoltre, ogni dirigente, a prescindere dalla tipologia di incarico affidato, deve sottoscrivere un contratto individuale nel quale siano definiti almeno, la tipologia e la durata dell'incarico da svolgere, gli obiettivi da perseguire e il trattamento economico assegnato.

**18.2** Nell'affidamento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di diversa posizione funzionale dirigenziale, l'Azienda deve tener conto:

- a) della valutazione effettuata dal Collegio Tecnico;
- b) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dell'area e disciplina di appartenenza;
- d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in

precedenti incarichi svolti, anche in altre Aziende, ovvero esperienze documentate di studio e di ricerca presso istituti di rilievo nazionale ed internazionale;

- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati dagli organismi deputati (Nucleo di Valutazione);
- f) degli incarichi precedentemente ricoperti;

Gli incarichi di staff alla Direzione Aziendale sono affidati direttamente dal Direttore Generale, Amministrativo o Sanitario in relazione alle specifiche esigenze e/o necessità strategiche aziendali.

#### **Art. 19. – Affidamento di incarico diverso a seguito di ristrutturazione aziendale**

A seguito di processi di ristrutturazione aziendale, o, nel caso di modifica o soppressione della U.O. di appartenenza, al dirigente, valutato positivamente, potrà essere affidato un incarico diverso da quello precedentemente svolto ove esistente, di pari valore economico a quello ricoperto in precedenza. In mancanza di incarichi di pari valore economico nella stessa U.O. verrà proposto un incarico in altra U.O. In caso di non accettazione verrà attribuito, nella stessa U.O. di provenienza, almeno l'incarico più vantaggioso tra quelli disponibili e non assegnati, anche se di graduazione inferiore.

#### **Art. 20 – Durata degli incarichi**

**20 .1** – fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla vigente normativa per il collocamento a riposo, gli incarichi dirigenziali hanno la seguente durata:

- a) incarichi di struttura complessa: da 5 a 7 anni;
- b) incarichi di struttura semplice: da 3 a 5 anni;
- c) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera c): da 3 a 5 anni;
- d) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera d): 5 anni eventualmente prorogabili qualora risulti negativa la valutazione effettuata dal collegio tecnico alla scadenza del quinquennio o non siano disponibili incarichi di posizione superiore.

20.2 - La durata degli incarichi può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto di valutazione negativa ai sensi e con la procedura dell'art. 30 del CCNL del 2005 (art. 25 – comma 8 CCNL 2005).

#### **Art. 21 – Sostituzione del Dirigente**

21.1 – In caso di necessità di sostituire il dirigente responsabile di struttura complessa si applicano le disposizioni previste di cui all'art. 18 del CCNL del 2000 e s. m. i.

#### **Art. 22 – Contratto individuale di lavoro per conferimento incarico**

21.1. – Il conferimento degli incarichi comporta la stipula del contratto individuale, che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico con le indicazioni di cui all'art. 13 del C.C.N.L. 2000 e s.m.i.

21.2. Il dirigente, con l'esclusione di coloro che hanno stipulato il contratto individuale per un incarico di struttura complessa, che dovesse vedersi modificare anche uno solo degli aspetti del contratto nel corso del rapporto di lavoro, ha diritto ad essere preventivamente informato ed invitato ad esprimere chiaramente il relativo assenso.

22.3. – Sono fatte salve eventuali modifiche che dovessero derivare da norme di legge o disposizioni regionali.

#### **Art. 23 – Integrazione del contratto individuale di lavoro per i neo assunti**

Ai dirigenti neo assunti, decorso il periodo di prova, deve essere richiesto l'assenso per integrare il loro contratto individuale con le specificazioni concernenti l'incarico professionale che l'Azienda intende affidare; tale incarico deve essere ricompreso tra quelli di cui all'art.15 del presente regolamento.

## **Art. 24– Verifiche e valutazioni dei dirigenti**

**24. 1** - La Direzione generale, di norma con cadenza annuale, anche sulla base delle proposte dei Dirigenti responsabili, definisce i programmi e gli obiettivi delle diverse strutture aziendali ( dipartimenti, Presidi Ospedalieri, Distretti), emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione, assegnando conseguentemente le risorse umane, strumentali e finanziarie ritenute necessarie al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati di gestione. I dirigenti responsabili delle predette strutture provvedono, con le medesime procedure e metodologie, a definire programmi e ad assegnare obiettivi e /o incarichi ai dirigenti nelle Unità Operative o ulteriori articolazioni che compongono le strutture medesime.

**24. 2** - All'inizio di ogni anno il Dirigente a cui è stato conferito un incarico di direzione di struttura, di cui all'art. 27 del vigente C.C.N.L.e s.m.i. comma1, lettere a) e b), è tenuto a presentare al Direttore Generale, in relazione agli obiettivi generali dallo stesso indicati:

- Un dettagliato Piano di lavoro con specificati obiettivi gestionali che la Unità Operativa s'impegna a conseguire nel corso dell'anno, le risorse umane strumentali di cui può disporre, le iniziative che intende avviare per il raggiungimento degli obiettivi particolari della struttura da Lui / Lei diretta, nel contesto dei programmi e degli obiettivi generali dell'Azienda;
- Una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente con la specificazione, in particolare, dei risultati ottenuti, delle risorse utilizzate, dei tempi di definizione dei progetti attivati, dello stato dei rapporti con l'utenza, della collaborazione fornita alle unità operative o da queste ricevute, delle determinazioni assunte nel corso dell'anno di riferimento nella gestione del personale addetto ai fini dell'ottimale organizzazione dell'U.O. cui è preposto per la realizzazione dei programmi e dei progetti affidati alla stessa dalla Direzione aziendale.

La valutazione dei dirigenti segue le procedure previste dai vigenti CCNNLL e dalle norme di legge appositamente applicabili.

**24. 3** - Gli organismi preposti alla valutazione dei dirigenti sono il Collegio Tecnico e il Nucleo di Valutazione. Per quanto attiene le specifiche competenze degli stessi si fa riferimento al comma 1 dell'art. 31e s.m.i. del vigente contratto e agli atti deliberativi di istituzione e funzionamento delle strutture di Staff.

Tali organismi, ognuno secondo le rispettive competenze, hanno il compito di verificare, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti:

- la realizzazione degli obiettivi;
- la corretta ed economica gestione delle risorse attribuite alle diverse unità operative;
- l'imparzialità e il buon andamento delle attività professionali e di quelle promosse con riferimento ai programmi ed ai progetti fissati dall'azienda.

L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre gli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati è costituito, in linea di principio, dagli elementi elencati all'art. 32 comma del vigente C.C.N.L., ulteriormente integrati a livello aziendale, con la predisposizione di schede di valutazione allegate al presente regolamento, seguendo le modalità previste dall'art. 32 comma 3 del già citato CCNL.

La verifica del Nucleo di valutazione si basa sugli elementi forniti dalla Struttura di Staff "Centro di Controllo Strategico" che ha la funzione di pianificazione e di Controllo di gestione, (secondo quanto previsto dal D.Lgs 286/99 all'art.4), e di determinare, su indicazione degli organi di vertice dell'azienda, i parametri di riferimento della valutazione delle attività dei dirigenti anche in ragione delle diverse tipologie di incarico attribuite.

La valutazione complessiva del Collegio Tecnico si basa anche sulle valutazioni annuali effettuate dal Nucleo di Valutazione.

Le procedure di valutazione degli incarichi sono ispirate ai seguenti criteri:

- ❖ diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto proponente (valutatore di I istanza);
- ❖ verifica e valutazione dell'organo competente (valutatore di II istanza);
- ❖ diversità fra i soggetti che effettuano la valutazione di prima e seconda istanza;
- ❖ partecipazione al procedimento del valutato anche attraverso il contraddittorio;

## **Art. 25 – Competenza delle Valutazioni dei dirigenti**

**25.1** - La valutazione del Dirigente è periodica e complessiva.

**25.2** - La valutazione con cadenza annuale, è finalizzata alla verifica periodica dei risultati ottenuti alla luce anche del Piano di lavoro e degli obiettivi di budget negoziati annualmente e della relazione dell'attività svolta redatti rispettivamente all'inizio ed al termine di ogni esercizio dai dirigenti con incarico di tipologia A e B.

Questa verifica viene effettuata dal "Nucleo di Valutazione" e inviata al Collegio Tecnico per una valutazione complessiva dei risultati e delle attività dei Dirigenti secondo la cadenza prevista e utilizzando apposite schede di valutazione.

**Per i dirigenti con incarico nella fascia C e D viene effettuata, sempre con cadenza annuale:**

- **in prima istanza** dal Dirigente di struttura complessa per la verifica dell'attività professionale svolta e del livello di espletamento delle funzioni affidate alla gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico per il conseguimento dei risultati dell'Unità Operativa
- **in seconda istanza dal Collegio Tecnico** per la valutazione complessiva dei risultati e delle attività dei Dirigenti secondo la cadenza prevista.

**25.3** - La verifica va effettuata con riferimento alle risorse utilizzate ed ai costi eventualmente sostenuti. In caso di mancato conseguimento dei risultati o di parziale realizzazione degli obiettivi fissati vanno altresì individuate le cause, l'imputabilità o meno delle stesse alla responsabilità del Dirigente, nonché le irregolarità eventualmente accertate nel processo decisionale.

**25.4** - La valutazione negativa da parte del valutatore di prima istanza può essere impugnata dal dirigente, il quale può chiedere di essere ascoltato dal collegio Tecnico, anche assistito da persona di fiducia, producendo agli stessi organismi ogni atto, relazione e quant'altro ritenga utile.

La verifica complessiva riguarda l'intera durata dell'espletamento dell'incarico direzionale, tiene conto quindi, dell'esito delle verifiche periodiche precedentemente esperite ed è essenzialmente preordinata al rinnovo o meno dell'incarico in essere o all'affidamento al Dirigente di altro incarico di valenza economica uguale, inferiore o superiore a quello in atto espletato.

Ultimata la valutazione il Collegio Tecnico riferisce al Direttore Generale con relazione scritta alla quale vanno allegati le dichiarazioni eventualmente rese in contraddittorio dal Dirigente interessato

#### **Art. 26 – Esiti della valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali**

**26. 1** – Sulla base del disposto dagli articoli 26 e 27 del CCN: / 2005, l'esito positivo della valutazione annuale comporta anche l'attribuzione della retribuzione di risultato e concorre alla formazione della valutazione finale alla scadenza degli incarichi da parte del Collegio Tecnico.

**26. 2** - Dell'esito delle valutazioni la Direzione Generale tiene conto delle decisioni di affidamento degli incarichi nonché di rinnovo o di revoca degli stessi.

**26.3** – La verifica negativa annuale operata dal Nucleo di Valutazione comporta gli effetti previsti dall'art. 30 del CCNL 2002 – 2005 tra cui la perdita di tutto o in parte della retribuzione di risultato.

**26.4** – La verifica negativa finale di fine incarico operata dal collegio Tecnico comporta la revoca dell'incarico precedentemente svolto ed il passaggio ad un incarico gestionale e professionale minore.

**26. 5.** L'inosservanza delle direttive impartite, lo scarso impegno profuso nel perseguimento degli obiettivi aziendali, i risultati negativi imputabili alla personale responsabilità del Dirigente, tenuto conto della loro gravità e del loro scostamento rispetto agli obiettivi aziendali, possono determinare gli effetti previsti dall'art. 34 del vigente CCNL.

**26. 6** -Al Direttore di Struttura complessa con incarico quinquennale, che al termine del quinquennio, non supera la verifica di cui all'art. 15 del D.Lgs n. 502/92, e che pertanto non è confermato nell'incarico, quando non concorrono le condizioni per una procedura di recesso, viene attribuito un incarico di tipologia B) o C), (art. 27 vigente C.C.N.L.).

**26. 7** -La revoca dell'incarico con conseguente perdita della retribuzione di posizione, il collocamento in disponibilità, l'affidamento di altro incarico di valore economico inferiore, il recesso per giusta causa, la conferma dell'incarico o l'assegnazione di altro incarico di valore economico uguale o superiore a quello espletato, vanno tutti disposti con atto scritto e motivato del Direttore Generale, nel rispetto delle indicazioni e con le procedure fissate dal presente disciplinare

**26. 8** – Gli incarichi possono essere revocati dall'Azienda anche prima della scadenza in caso di modifiche e ristrutturazioni dell'assetto organizzativo aziendale.

In tale ipotesi si procede ad affidare al dirigente interessato un altro incarico, secondo le procedure ed i criteri di cui al presente regolamento, nel rispetto dei vigenti contratti e della legislazione vigente.

**Art. 27 - Norme finali**

27.1. Per quanto non espressamente riportato nel presente regolamento si fa riferimento alle disposizioni di cui al C.C.N.L.L. dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e S.P.T.A. (Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa).