
**REGOLAMENTO PER LA DETERMINAZIONE DEI CRITERI DI
CONFERIMENTO - MUTAMENTO – 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 8/6/2000, non disapplicato dai CCNLL successivi, che integrando l'art. 50 – comma IV 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 dal CCNL del 3/11/2005, dal CCNL del 17/10/2008 e dal CCNI del 6/5/2010, con particolare riferimento all'art. 4.

In materia di affidamento e revoca di incarichi dirigenziali, sono comunque fatti salvi gli effetti di disposizioni di legge aventi carattere di superiorità.

Il conferimento si perfeziona previo espletamento del confronto con le OO.SS. dell'Area Negoziale di appartenenza nelle forme previste dai CCNL vigenti.

Mappatura delle Funzioni Dirigenziali

(Art.1)

L'Area Vasta 1, articolazione dell'ASUR come definita dalla L.R. n. 17 del 1 agosto 2011 recante ulteriori modifiche alla L.R. n. 13/2003, in coerenza con il Patto per la Salute 2010/2012, procede preliminarmente alla riorganizzazione delle funzioni dirigenziali dell'area medico-veterinaria. In tal senso effettuerà la mappatura delle funzioni dirigenziali tenuto conto dell'attuale assetto che comunque potrà subire modifiche in ragione della messa a regime dei processi di riorganizzazione e delle norme di legge. Successivamente sarà attuata la graduazione degli incarichi dirigenziali secondo la procedura e i criteri che vengono approvati con il 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, mutuati dall'art. 51 del CCNL 5/12/1996 in quanto confermati dall'art. 26 del CCNL 8/6/2000 e s.m.i..

Il valore punto ai fini della valorizzazione economica delle posizioni è calcolato sull'ammontare del fondo complessivo a disposizione per l'anno di riferimento, depurato della spesa sostenuta per la corresponsione dell'indennità di struttura complessa e di tutte le altre indennità di carattere fisso e ricorrente finanziate dal 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 8/6/2000, le seguenti tipologie di incarico:

- a) **incarico di direzione struttura complessa**: tra essi 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 o comunque dagli atti di approvazione della dotazione organica;
- b) **incarico di direzione di struttura semplice**; 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 8/6/2000 e cioè di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie. Essa pertanto può essere identificata come articolazione autonoma o come articolazione interna alla struttura complessa.
- c) **incarico di natura professionale anche di alta specializzazione (fascia C1), di consulenza, di studio, ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (fascia C2);**
- d) **incarico di natura professionale conferibile ai dirigenti con meno di 5 anni di attività.**

Il rapporto tra le tipologie di cui alle lettere b) e c) è quello che deriva dall'assetto organizzativo dell'Area Vasta e dalla graduazione delle funzioni, e come tale non presuppone necessariamente un rapporto di sovra o sotto ordinazione.

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 per il ruolo sanitario le strutture già riservate ai dirigenti di ex 2° livello.

Gli incarichi professionali di cui alla lettera C rappresentano articolazioni funzionali della struttura complessa 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.

Ulteriore tipologia di incarico è quella prevista dall'art. 18 del CCNL 8/6/2000, relativo all'incarico di sostituzione.

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 stessa è rapportata ad un conteggio complessivo che tenga conto del minimo contrattuale e della componente variabile aziendale qualora assegnata.

La graduazione delle funzioni per gli **incarichi di struttura semplice e complessa**, è definita sulla scorta dei criteri e parametri di massima di cui all'art. 51 del previgente CCNL, concordati in sede di concertazione aziendale ed approvati 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 scheda allegata, hanno valore generale.

Conferimento Incarichi: Procedimento

(Art. 5)

Ad avvenuta 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. L'incarico è attribuito per la durata **di anni tre**. Esso è conferito dal Direttore di Area Vasta su proposta del Dirigente responsabile della struttura di appartenenza, decorso il periodo di prova, con atto scritto e motivato ad integrazione del Contratto individuale di lavoro, stipulato ex art. 13, comma 11 del vigente CCNL. L'attribuzione dell'incarico, quale momento modificativo del contratto di lavoro individuale, è preventivamente comunicata al Dirigente per il relativo esplicito assenso.

- **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, a condizione che il Dirigente abbia positivamente superato le verifiche ex art. 25 del CCNL 3/11/2005.

La proposta del conferimento è effettuata, con atto scritto e motivato, dal Direttore di Struttura Complessa cui afferisce l'incarico da attribuire o, in caso di assenza, dal Direttore di Dipartimento.

Ai fini del conferimento dell'incarico di direzione di una struttura semplice dipartimentale, la proposta deve essere effettuata dal Direttore di Dipartimento cui la struttura afferisce, sentito il Direttore della Struttura Complessa cui afferisce il dirigente proposto. L'accoglimento della proposta nonché l'effettiva attribuzione degli incarichi è rimessa alla competenza e valutazione del Direttore di Area Vasta.

Anche per tali incarichi il conferimento avviene mediante integrazione del contratto individuale di lavoro e presuppone la preventiva comunicazione all'interessato per il relativo esplicito assenso. In mancanza di consenso da parte del dirigente, ai sensi dell'art. 24, comma 6, del CCNL 3/11/2005, non si potrà procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale.

Il Direttore di Struttura Complessa o il Direttore di Dipartimento, nelle situazioni in cui vi siano più candidati all'incarico, effettuano la proposta scritta in base ad una rosa di idonei, secondo i criteri di seguito elencati:

- Esito delle precedenti valutazioni del collegio tecnico;

- Valutazione della natura e caratteristica dei programmi da realizzare. Tale criterio riveste particolare rilevanza per l'eventuale mutamento d'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, previa comparazione curriculare;
- 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.

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

I criteri di cui sopra sono integrati con i criteri di valutazione di seguito elencati:

- tipologia incarichi pregressi svolti precedentemente 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 medici e veterinari, con le procedure ex DPR 484/97 nel limite delle strutture stabilite dagli atti di riorganizzazione.

- L'incarico di direzione struttura complessa è conferito per **cinque anni** con facoltà di rinnovo;
- 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 al rinnovo dell'incarico di Direzione di Struttura Complessa i predetti criteri sono integrati, ex art. 29, comma 4 del CCNL 8/6/2000, 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, nonché dei 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 3/11/2005 il passaggio a rapporto non esclusivo non preclude il mantenimento o il conferimento dell'incarico di direzione di struttura complessa o semplice.

Verifiche degli Incarichi – Criteri – Procedimento - Organismi

(Art. 6)

Le verifiche degli incarichi dirigenziali ai sensi degli art. 31 e segg. del CCNL 8/6/2000 così come integrati e/o modificati dagli artt. 25 e segg. del CCNL 3/11/2005 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 medici e veterinari, alla scadenza dell'incarico conferito;
 - b) Dei dirigenti medici e veterinari di nuova assunzione, al termine del primo quinquennio di servizio;
 - c) Dei dirigenti medici e veterinari, al compimento del 5° e 15° anno, per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività ex art. 5, punto 5 del CCNL biennio economico 2000/01, ad eccezione dei dirigenti di struttura complessa;
 - d) Dei dirigenti per i quali dopo la seconda valutazione negativa del NdV sia proposta la revoca anticipata dell'incarico.

- **Il Nucleo di Valutazione procede alle verifiche annuali:**
 - a) Dei risultati di gestione dei dirigenti di struttura complessa e semplice ove sia affidata la gestione di risorse.
 - b) Dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati 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'Ente nell'esercizio della propria autonomia organizzativa 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 prima

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. 286/99, il Collegio Tecnico è così composto:

1. La Presidenza è assicurata dal Direttore Sanitario nel caso in cui il valutato sia un Dirigente di Struttura Complessa; dal Direttore di Dipartimento per tutti gli altri dirigenti; in assenza del Direttore di Dipartimento o nel caso in cui quest'ultimo abbia effettuato la valutazione di prima istanza, il Collegio è presieduto dal Direttore di Macroarea ospedaliera, territoriale, prevenzione o, nei casi residuali, da altro dirigente di Struttura Complessa operante nella medesima macroarea;
2. Un componente individuato dal Direttore di Area Vasta e un componente individuato dal Collegio di Direzione, di cui almeno uno di pari incarico.

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. 7)

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 e dei risultati. I criteri del presente regolamento sono resi noti ai dirigenti dell'Area Vasta 1.

Gli organismi di verifica possono prevedere il colloquio con il valutato, mentre nei casi più gravi nei quali si potrebbe esprimere un giudizio negativo, collegato alla possibilità di revoca dell'incarico, è obbligatoriamente attivata la fase del contraddittorio con l'interessato che potrà farsi assistere da un procuratore o rappresentante dell'organizzazione sindacale a cui aderisce o conferisce mandato.

Oggetto della Valutazione

(Art. 8)

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, 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 3/11/2005.

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 3/11/05

Effetti della Valutazione

(Art. 9)

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 o di Direzione di Struttura Complessa, secondo le norme di legge.

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 per i direttori di struttura complessa esso concorre alla formulazione della valutazione per la conferma o conferimento di altri incarichi.

La valutazione negativa del Collegio Tecnico può determinare:

- per i dirigenti con incarico di direzione 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.;
 - l'attribuzione della fascia immediatamente inferiore dell'esclusività

- 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 da parte del NdV può determinare:

- la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della 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 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.

Il contraddittorio avanti al Nucleo di Valutazione è instaurato solamente nei casi in cui la Direzione intenda utilizzare il giudizio negativo ai fini della revoca e/o modifica dell'incarico di posizione.

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 il grado di non raggiungimento degli obiettivi secondo quanto stabilito annualmente nel testo sottoscritto 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..

(*) Secondo la letteratura, con il termine CDR si intende un gruppo di persone che opera per raggiungere un insieme di obiettivi dell'azienda ed è guidato da un dirigente che si assume la responsabilità delle azioni intraprese. I CDR possono essere ulteriormente scomposti in relazione alla presenza al loro interno di aree di attività omogenee: queste ultime vengono spesso indicate con il termine di Centri di Costo (fonte: wikibooks.org, autori: A. Francesconi, F. Giordano)

Norma Finale e Disposizioni Particolari e Transitorie

(Art. 10)

Adeguamento incarichi in corso di validità:

Qualora la nuova definizione delle strutture organizzative, e conseguenti funzioni dirigenziali, dell'Area Vasta 1 preveda la necessità 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 e fatto salvo quanto richiamato in premessa, 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. 39 comma 8 del CCNL 8/6/2000, fatte salve le previsioni di legge sopravvenute, se ed in quanto direttamente applicabili 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 modifiche anche agli 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.

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, passaggio di fascia per indennità di esclusività) sarà completato rispettivamente nel semestre precedente a quello della verifica.

In sede di prima applicazione, dovendo tenere conto delle possibili disomogeneità che si possono essere create nei preesistenti sistemi delle disciolte Zone Territoriali in tema di assegnazione degli incarichi, il nuovo conferimento degli incarichi potrà prevederne la riscrittura con più specifica puntualizzazione.

Per quanto non previsto dal presente regolamento si fa espresso rinvio alle vigenti norme in materia.

Sono fatti salvi gli effetti derivanti da eventuali disposizioni regionali in materia di affidamento di incarichi dirigenziali connesse all'attuale fase di riorganizzazione del servizio sanitario regionale.