



**AREA VASTA 5**

***Regolamento per la graduazione delle  
funzioni e l'affidamento e le revoca degli  
incarichi dirigenziali***

**Area Medica e Veterinaria**

# **INDICE**

- Art. 1 – Tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari
- Art. 2 – Incarichi di direzione di struttura complessa
- Art. 3 – Incarichi di direzione di struttura semplice
- Art. 4 – Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo
- Art. 5 – Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività
- Art. 6 – Graduazione delle funzioni
- Art. 7 – Processo di graduazione delle funzioni
- Art. 8 – Retribuzione di Posizione
- Art. 9 – Modalità di calcolo della retribuzione di posizione parte variabile.
- Art. 10 – Modalità di affidamento degli incarichi di struttura complessa.
- Art. 11 – Modalità di affidamento degli incarichi di struttura semplice e degli incarichi di natura professionale
- Art. 12 – Principi per l'affidamento degli incarichi di direzione di struttura complessa
- Art. 13 – Principi per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e alta professionalità
- Art. 14 – Procedure e criteri per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e degli incarichi di natura professionale
- Art. 15 – Contratto individuale di lavoro per conferimento incarico
- Art. 16 – Durata degli incarichi
- Art. 17 – Sostituzione del dirigente
- Art. 18 – Incarichi di Direttore di Dipartimento
- Art. 19 – Incarichi di direttore di distretto
- Art. 20 – Conferimento di incarichi dirigenziali e previsione di posti in pianta organica
- Art. 21 – Verifica e valutazione dei dirigenti
- Art. 22 – Effetti della valutazione positiva del Nucleo di valutazione
- Art. 23 – Effetti della valutazione positiva del Collegio Tecnico

Art. 24 – Effetti della valutazione negativa del Nucleo di Valutazione

Art. 25 – Effetti della valutazione negativa del Collegio Tecnico

Art. 26 – Norma finale e disposizioni particolari

## PREMESSA

L'Area Vasta 5, quale strumento organizzativo e riconoscimento delle professionalità, determina con il presente regolamento le varie tipologie di incarico per i dirigenti dell'area medico-veterinaria e provvede alla graduazione delle funzioni dirigenziali, secondo i criteri fissati dall'art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000 e dall'art. 51 secondo comma del C.C.N.L. 05/12/1996 e dall'art. 26 del C.C.N.L. 08/06/2000, integrati dal C.C.N.L. per la sequenza contrattuale art. 28 del C.C.N.L. del 17/10/2008. L'Amministrazione inoltre, in funzione delle scelte della Direzione di Area Vasta, nel rispetto dei canoni della massima trasparenza e delle finalità superiori dell'interesse alla massima efficienza, economicità ed efficacia dei servizi e delle prestazioni, determina principi e procedure per l'affidamento degli incarichi dirigenziali, ai sensi del comma 8° dell'art. 28 del C.C.N.L. 08/06/2000 e sue successive modificazioni ed integrazioni, necessarie per la sua organizzazione, in modo da stabilire, all'inizio di ogni anno ed in relazione anche alle disponibilità del relativo fondo, la retribuzione di posizione spettante a ciascun dirigente.

La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica.

### **ART. 1 – Tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari**

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari, ai sensi dell'art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000, sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi sono ricompresi l'incarico di direttore di distretto sanitario, di presidio ospedaliero di cui al D.Lgs. 502/92 e del dipartimento di prevenzione;
- b) incarico di direzione di struttura semplice;
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

### **ART. 2 – Incarichi di direzione di struttura complessa**

1. Per incarichi di direzione di struttura complessa (art.27 comma 1 lettera a) si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale ed a Unità Operative complesse caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore di Zona.

2.All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, vengono individuati tre diversi gradi o livelli di complessità:

- Fascia "A1" Strutture complesse di area chirurgica

- Fascia "A2" Strutture complesse di area chirurgica

- Fascia "A3" Strutture complesse di area chirurgica

3. L'incarico di struttura complessa è conferito nei limiti e con le procedure previste dal DPR 484/97 e dall'art. 15 *septies* del D.Lgs. 502/92 e della L.R. Marche n. 15 del 6/11/2007.

### **ART. 3 – Incarichi di direzione di struttura semplice**

1. Per incarichi di direzione di struttura semplice con autonomia organizzativa (art.27 comma 1 lettera b), si intendono quelli relativi alle Unità Operative Semplici, vale a dire articolazioni interne alle strutture di cui all'art. 2 e naturalmente dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche e finanziarie (art. 27 comma 3 CCNL 8/6/2000) integrato dal C.C.N.L. per la sequenza contrattuale art. 28 del C.C.N.L. del 17/10/2008.

2. Gli incarichi di struttura semplice di cui al comma precedente possono essere affidati ai dirigenti che, dopo aver svolto 5 anni di attività nel SSN, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico. Per attività si intende il servizio prestato nella qualità di dirigente medico o veterinario del SSN.

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

- **Fascia "B1"- Unità Operative semplici dipartimentali:** U.O. Semplici dotate di responsabilità diretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

- **Fascia "B2"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse:** Articolazioni interne ad U.O. Complesse dotate di responsabilità indiretta di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie .

#### **ART. 4 – Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo**

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, sono conferibili incarichi di natura professionale.

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

- **Fascia "C1" - Incarichi di Alta professionalità:** Incarichi "professionali" che richiedono altissima professionalità e specializzazione.

- **Fascia "C2" - Incarichi di natura professionale:** Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono elevate competenze specialistiche e professionali.

2. L'incarico di cui al comma precedente è affidato previa valutazione delle conoscenze, delle capacità e competenze possedute dal dirigente nonché del livello delle attività svolte dal dirigente anche in termini di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.

#### **ART. 5 – Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività**

1. Ai dirigenti neo assunti, dopo il superamento del periodo di prova e fino al compimento dei cinque anni di attività, sono conferibili solo incarichi di natura professionale di base previsti dalla lettera d) comma 1 art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000, che si caratterizzano per lo svolgimento di attività amogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

2. All'interno di questa Fascia d'incarico viene individuato un unico livello di professionalità.

3. Dopo 5 anni di attività al dirigente deve essere conferito un incarico diverso da quello previsto dal comma 1 art. 27 CCNL 08/06/2000 lettera d) su proposta, scritta e motivata, del responsabile della struttura di appartenenza, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 28 del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza Medico-Veterinaria stipulato il 3/11/2005.

#### **Art. 6 – Graduazione delle funzioni**

1. In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l'Area Vasta attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto organizzativo un parametro di fascia associato ad un "punteggio" secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

**TABELLA 1**

<b>INCARICHI GESTIONALI</b>		
<b>TIPO INCARICO</b>	<b>FASCIA</b>	<b>RESPONSABILITA' CONNESSA ALLA POSIZIONE PUNTI ATTRIBUITI</b>
STRUTTURE COMPLESSE	A1-A2-A3	40

STRUTTURE SEMPLICI	B1	25
	B2	20
<b>INCARICHI PROFESSIONALI</b>		
<b>TIPO INCARICO</b>	<b>FASCIA</b>	<b>RESPONSABILITA' CONNESSA ALLA POSIZIONE PUNTI ATTRIBUITI</b>
ALTA PROFESSIONALITA'	C1	15
	C2	5
< 5 ANNI	D	3

**TABELLA 2**

<b>INCARICHI GESTIONALI</b>			
<b>TIPO INCARICO</b>	<b>FASCIA</b>	<b>COMPOSIZIONE DELL'U.O. DI APPARTENENZA</b>	<b>PUNTI ATTRIBUITI</b>
STRUTTURE COMPLESSE	A1/A2/A3	Fino a 10 unità	10
		Da 10 a 20 unità	15
		Oltre 20 unità	20
STRUTTURE SEMPLICI	B1/B2	Fino a 10 unità	10
		Da 10 a 20 unità	15
		Oltre 20 unità	20
<b>INCARICHI PROFESSIONALI</b>			
<b>TIPO INCARICO</b>	<b>FASCIA</b>	<b>COMPOSIZIONE DELL'U.O. DI APPARTENENZA</b>	<b>PUNTI ATTRIBUITI</b>
ALTA PROFESSIONALITA'	C1/C2	Fino a 10 unità	10
		Da 10 a 20 unità	15
		Oltre 20 unità	20
< 5 ANNI	D		5

**TABELLA 3 \***

<b>INCARICHI GESTIONALI</b>			
<b>TIPO INCARICO</b>	<b>FASCIA</b>	<b>RILEVANZA STRATEGICA DELL' U.O.</b>	<b>PUNTI ATTRIBUITI</b>
STRUTTURE COMPLESSE	A1/A2/A3	Altissima	Da 36 a 40
		Alta	Da 31 a 35
		Rilevante	Da 26 a 30
STRUTTURE SEMPLICI	B1/B2	Altissima	Da 26 a 30
		Alta	Da 21 a 25
		Rilevante	Da 16 a 20
<b>INCARICHI PROFESSIONALI</b>			
<b>TIPO INCARICO</b>	<b>FASCIA</b>	<b>RILEVANZA STRATEGICA DELL' U.O.</b>	<b>PUNTI ATTRIBUITI</b>
ALTA PROFESSIONALITA'	C1	Altissima	Da 16 a 25

		Alta	Da 11 a 15
		Rilevante	Da 6 a 10
ALTA PROFESSIONALITA'	C2	Altissima	Da 4 a 5
		Alta	Da 2 a 3
		Rilevante	1
< 5 ANNI	D		0

*\* L'attribuzione del punteggio della Tab. 3 è riservata al Direttore di Area Vasta che terrà conto della vocazione e degli effetti dei percorsi tendenti alla omogeneizzazione in Area Vasta.*

### **Art. 7 – Processo di graduazione delle funzioni**

1. L'Area Vasta 5 provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui agli artt. 2 e art. 3 del presente regolamento. In tal senso verrà effettuata la definizione 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 criteri che vengono approvati con il presente Regolamento.

Ad ogni struttura aziendale sarà assegnato un punteggio individuato dalle Tabb. 1, 2 e 3 dell'art. 6 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni struttura rappresenterà il peso con cui si graduerà la struttura stessa.

2. L'Area Vasta 5 altresì provvederà a graduare ogni singola funzione dirigenziale di tipo professionale e inferiore a cinque anni di attività presenti all'interno dell'Azienda, individuando, per prima cosa, la fascia di appartenenza di ciascun dirigente e, successivamente, attribuendo gli specifici punteggi di cui alle Tabb. 1, 2 e 3 dell'art. 6 del presente regolamento; la somma dei punti assegnati ad ogni incarico rappresenterà il peso con cui si graduerà l'incarico stesso.

L'esito di tale processo di graduazione delle funzioni sarà oggetto di informativa sindacale.

### **Art. 8 – Retribuzione di Posizione**

1. Per quanto riguarda la Posizione Minima Unificata, essa risulta diversificata da dirigente a dirigente in quanto tiene conto della posizione funzionale di provenienza posseduta dal dirigente ed è in relazione all'incarico conferito. Essa deve essere garantita a ciascun dirigente medico e veterinario.

2. In base al risultato del processo di graduazione, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione complessivamente intesa da attribuire. L'importo del valore del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare della quota del fondo riservata alla retribuzione di posizione globale dell'anno di riferimento per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Area Vasta; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore medio del punto di cui sopra moltiplicato per il "punteggio" finale attribuito alla posizione funzionale di cui è stato formalmente incaricato.

### **Art. 9 – Modalità di calcolo della retribuzione di posizione parte variabile.**

1. Il fondo di cui all'art. 9 del CCNL 06/05/2010 è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- delle retribuzioni di posizione minima unificata di cui agli artt. 5, 6 e 7 CCNL 06/05/2010;
- dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
- dell'indennità di specificità medica;
- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

2. Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Area Vasta, all'inizio di ogni anno, definito l'ammontare del Fondo dei dirigenti Medici e Veterinari con i criteri e le procedure

previste dai vigenti CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti finanziati dal fondo, procede nell'ordine:

- A calcolare le quote da accantonarsi a carico del fondo per:

▷ l'assegno personale ex specifico trattamento economico;

▷ l'indennità di specificità medica;

▷ l'indennità per incarico di struttura complessa;

- Quindi provvede con la quota residua riservata alla retribuzione di posizione di cui all'art. precedente, sulla base della graduazioni delle funzioni come sopra definita, a determinare il valore economico della retribuzione di posizione variabile aziendale dei dirigenti, ottenuta per differenza tra l'importo totale scaturito dalla graduazione delle funzioni detratti i minimi contrattuali, in relazione all'incarico allo stesso conferito.

Gli eventuali residui del fondo in oggetto, accertati a consuntivo di fine anno confluiscono sul fondo del salario di risultato per l'anno di competenza ma non si consolidano.

#### **ART. 10 – Modalità di affidamento degli incarichi di struttura complessa.**

1. Gli incarichi dirigenziali di struttura complessa vengono assegnati previo espletamento di avviso pubblico ai sensi dell'art. 15 del D.to Lgs. 502/92 così come modificato dal D.to Lgs.vo n. 229/99, nonché dal DPR 484 del 10/12/1997, dal DM del 30/1/1998 e dal DM del 31/1/1998, modificati con DM Sanità 22/1/1999 e s.m.i. e dalla L.R. 15/2007, così come modificata dalla L.R. Marche n. 19/2007.

#### **ART. 11 – Modalità di affidamento degli incarichi di struttura semplice e degli incarichi di natura professionale**

1. Gli incarichi dirigenziali di struttura semplice e *professional* sono conferiti dal Direttore di Area Vasta su proposta scritta e motivata del Responsabile della struttura di appartenenza.

#### **ART. 12 – Principi per l'affidamento degli incarichi di direzione di struttura complessa**

Nell'affidamento degli incarichi di direzione di Struttura complessa il Direttore di Area Vasta, con le procedure previste dalle disposizioni sopra richiamate, deve tener conto, dei seguenti criteri:

- > Governo del personale
- > Capacità gestionale
- > Rapporti con l'utenza
- > Capacità di correlazione all'interno del Dipartimento
- > Risultati gestionali ottenuti
- > Esperienza lavorativa

#### **ART. 13 – Principi per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e alta professionalità**

Nell'affidamento degli incarichi il Direttore di Area Vasta deve tener conto, per i dirigenti sanitari e delle professioni sanitarie, dei seguenti criteri:

- > Risultati positivi nel raggiungimento di obiettivi
- > Capacità professionale
- > Livello di autonomia dimostrata
- > Esperienza lavorativa

#### **ART. 14 – Procedure e criteri per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e degli incarichi di natura professionale**

1. La selezione degli aspiranti all'incarico viene effettuata tra i dirigenti appartenenti alla U.O. interessata.



2. La selezione per individuare la rosa degli idonei viene effettuata con le procedure di seguito indicate:

**Procedure:**

Per ogni incarico da affidare viene emanato dal Direttore dell'Area Vasta n. 5 un avviso interno, da pubblicare all'albo dell'azienda per un periodo non inferiore a gg. 15; lo stesso avviso deve essere trasmesso al responsabile della struttura interessata che avrà cura di notificarlo a tutti i dirigenti che operano nella struttura medesima.

L'avviso deve specificare:

- a) il tipo di incarico da affidare;
- b) il profilo professionale richiesto;
- c) la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
- d) il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- e) l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare;
- g) l'invito ad allegare un curriculum professionale.

La proposta d'incarico, è trasmessa dal **Direttore di Struttura Complessa di appartenenza** al Direttore di Area Vasta unitamente ad una scheda di valutazione compilata per ciascun dirigente che sia stato valutato ai fini del conferimento dell'incarico.

**Criteri:**

Per stabilire l'idoneità del dirigente interessato all'incarico, saranno presi in considerazione:

- a) le valutazioni effettuate dal Collegio Tecnico;
- b) il risultati raggiunti dal dirigente in relazione agli obiettivi affidati ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato in base alle verifiche svolte annualmente dal Nucleo Aziendale di Valutazione;
- c) il grado di professionalità inerente all'incarico da affidare e desunta dai titoli presentati e dal curriculum professionale allegato alla istanza;

Non va formulata alcuna graduatoria all'interno della rosa degli idonei.

**ART. 15 – Contratto individuale di lavoro per conferimento incarico**

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. 8/6/2000 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

2. Il dirigente 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.

3. La mancata sottoscrizione del contratto individuale da parte del dirigente comporterà il non affidamento dell'incarico e, in mancanza della possibilità di affidamento di altro incarico dirigenziale disponibile e solo dopo che l'Azienda avrà esperito ogni tentativo utile, la risoluzione del rapporto di lavoro.

**ART. 16 – Durata degli incarichi**

Fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo 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.

## **Art. 17 – Sostituzione del dirigente**

1. In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento di breve durata ( quali, a titolo esemplificativo, concorsi, lutto, aggiornamento professionale , matrimonio, motivi personali, etc. ) da parte del dirigente di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro dirigente assegnato alla stessa struttura, indicato all'inizio di ciascun anno entro il 31 gennaio dal responsabile stesso, avvalendosi dei seguenti criteri:

a) il dirigente deve essere titolare di una struttura semplice, ovvero di alta specializzazione, o, comunque, della tipologia c) di cui all'art. 27 del CCNL 8/06/2000 e smi;

b) valutazione dei curricula dei dirigenti interessati.

2. Le sostituzioni non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato alla sostituzione non viene corrisposto nessun emolumento per i primi due mesi.

3. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente sostituito di un responsabile di struttura complessa o semplice, compete, per tutta la durata della sostituzione, una indennità mensile prevista dall'art. 18 del CCNL 8/6/2000.

4. Alla corresponsione delle indennità di cui al comma precedente, si provvede con le risorse del fondo di cui all'art. 50 CCNL 8/6/2000.

5. Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 del presente articolo si applicano ad ogni periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può quindi essere corrisposta anche per periodi frazionati.

6. Nei casi in cui l'Area Vasta non possa far ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, la struttura, temporaneamente priva di titolare, può essere affidata ad altro dirigente con corrispondente incarico, cui sarà corrisposto un incremento della variabile aziendale pari al differenziale tra il percepito e l'importo massimo previsto a titolo di variabile aziendale per l'incarico del sostituito (ove superiore), nonché, a discrezione della Direzione, un importo aggiuntivo nel salario di risultato da attingere dalla quota parte del fondo del salario di risultato a disposizione della Direzione.

## **ART. 18 – Incarichi di Direttore di Dipartimento**

Tutta la materia inerente gli incarichi di Dipartimento sono oggetto di apposito Regolamento.

## **Art. 19 – Incarichi di direttore di distretto**

1. Trattasi di incarico di struttura complessa, pertanto viene affidato secondo i principi del DPR 484/97 e del D.Lgs. 502/92 e s.m.i.;

2. la durata dell'incarico è da cinque a sette anni.

## **Art. 20 – Conferimento di incarichi dirigenziali e previsione di posti in dotazione organica**

Tutti gli incarichi, a qualunque titolo, possono essere conferiti solo in presenza della previsione del corrispondente posto nella Dotazione Organica vigente con la sole eccezioni dei Direttori di Dipartimento o di analoga responsabilità.

## **Art. 21 – Verifica e valutazione dei dirigenti**

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

> trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie ed obbligo di motivazione espressa;

> informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;

> diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

2. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono il Collegio **Tecnico e il Nucleo di Valutazione**. Per quanto attiene le specifiche competenze degli stessi si fa riferimento all'art.26 C.C.N.L. 3/11/2005.

Il **Collegio Tecnico** procede alla verifica e valutazione:

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività svolte ed ai risultati raggiunti;
- b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;

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

- c) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice dipartimentale;
- d) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;

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

- 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.

3. La verifica annuale del Nucleo di valutazione si basa sugli elementi forniti dal Controllo di gestione (secondo quanto previsto dal D.Lgs2 86/99 all'art.4), che ha compito anche di determinare, su indicazione degli organi di vertice dell' Area Vasta, i parametri di riferimento della valutazione delle attività dei dirigenti seguendo le modalità previste dall'art.27 del C.C.N.L. 3/11/2005.

La valutazione del Nucleo di Valutazione ha cadenza annuale e riguarda:

**Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:**

- a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
- b) ogni altra funzione gestionale delegata;
- c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati;

**Per tutti gli altri dirigenti:**

- a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
- b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi affidati;
- c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

La verifica complessiva, effettuata dal Collegio Tecnico, riguarda l'intera durata dell'espletamento dell'incarico direzionale, tiene conto quindi, dell'esito delle verifiche periodiche precedentemente esperite dal Nucleo di Valutazione 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 di Area Vasta con relazione scritta alla quale vanno allegate le dichiarazioni eventualmente rese in contraddittorio dal Dirigente interessato.

Sono deputati alla valutazione:

<i>Dirigente valutato</i>	<i>Valutazione di I istanza</i>	<i>Presidenza del Collegio Tecnico nella valutazione di II istanza</i>
Direttore di Dipartimento	Direttore di Area Vasta	Direttore Sanitario

Dirigente di Struttura Complessa	Direttore di Dipartimento in via ordinaria.  Direttore di Macro Area Ospedaliera o Territoriale nel caso di valutazione di Dirigenti inseriti in contesti non dipartimentalizzati.	Direttore Sanitario Asur con astensione dalla partecipazione alla valutazione del Collegio da parte del Direttore di Dipartimento che ha effettuato la valutazione di prima istanza.
Dirigente di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale o assimilata	Direttore di Dipartimento in via ordinaria o i Direttori della struttura assimilata.	Direttore di Macro Area Ospedaliera o Territoriale in riferimento alle funzioni delegato in via generale dalla Direzione Asur. Per i casi residui da segnalarsi appositamente all'Asur nei quali i Direttori sopra evidenziati hanno effettuato la valutazione di prima istanza, la presidenza è delegata di volta in volta dal Direttore Sanitario.
Dirigente di Struttura Semplice o con incarico Professionale inserito nell'U.O. di cui è dirigente di Struttura Complessa il Direttore di Dipartimento	Direttore di Dipartimento	Direttore di Macro Area Ospedaliera o Territoriale in riferimento alle funzioni delegato in via generale dalla Direzione Asur. Per i casi residui da segnalarsi appositamente all'Asur nei quali i Direttori sopra evidenziati hanno effettuato la valutazione di prima istanza, la presidenza è delegata di volta in volta dal Direttore Sanitario.
Altri Dirigenti di Struttura Semplice o con incarico Professionale.	Direttore di Struttura Complessa	Direttore di Dipartimento
N.B. I titolari di incarichi di sostituzione di Direttore di Dipartimento e/o Direttore di Struttura Complessa assumono, anche per le valutazioni professionali, le prerogative dei Direttori sostituiti.		

La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico, comunque per le altre finalità di cui all'art. 26 CCNL 3/11/2005.

### **Art. 22 – Effetti della valutazione positiva del Nucleo di valutazione**

La verifica dei risultati raggiunti spetta al Nucleo di Valutazione che la effettua annualmente tenendo conto di quanto previsto dall'art. 27 del CCNL del 3/11/2005:

#### **1. per i dirigenti di struttura complessa o semplice Dipartimentale e struttura semplice di U.O. con la gestione di risorse in via autonoma:**

- la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
- ogni altra funzione gestionale espressamente delegata;
- l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

#### **2. per tutti gli altri dirigenti:**

- a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
- b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi espressamente affidati;
- c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

L'esito positivo della valutazione per i Dirigenti di cui al punto 1 comporta l'attribuzione del salario di risultato.

Inoltre l'esito positivo delle verifiche annuali concorre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 26 comma 2 CCNL 3/11/2005.

### **Art. 23 – Effetti della valutazione positiva del Collegio Tecnico**

La verifica delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da tutti i Dirigenti spetta al Collegio Tecnico, che nella valutazione tiene conto degli elementi indicati nell'art. 28 comma 1 del CCNL 3/11/2005 e verrà effettuata sulla base dei criteri riportati nell'apposita scheda valutazione allegata al presente regolamento.

L'esito positivo della verifica del Collegio Tecnico produce i seguenti effetti:

- a) il realizzarsi, a seconda della posizione di provenienza, delle condizioni necessarie per la conferma dell'incarico già assegnato o il conferimento di un nuovo incarico di maggiore rilievo gestionale ed economico.
- b) il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta;
- c) per i dirigenti neo assunti, al termine del primo quinquennio, la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale.

### **Art. 24 – Effetti della valutazione negativa del Nucleo di Valutazione**

La valutazione negativa sulla gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme, effettuata dal Nucleo di Valutazione può determinare, in base a quanto previsto dall'art. 30 CCNL 3/11/2005 e verrà effettuata sulla base dei criteri riportati nell'apposita scheda di valutazione allegata al presente Regolamento:

- a) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza solo a seguito di due verifiche consecutive negative e previa verifica anticipata del Collegio Tecnico;
- b) l'attribuzione di un incarico minore livello/valore economico.

### **Art. 25 – Effetti della valutazione negativa del Collegio Tecnico**

La valutazione negativa sulle attività professionali svolte dai Dirigenti e dei risultati da loro raggiunti, affidata al Collegio Tecnico può determinare, in base a quanto previsto dall'art. 10 del C.C.N.L. del 17/10/2008;

- **per il Direttore di Struttura Complessa:**

- a) la mancata conferma dell'incarico;
- b) il mantenimento in servizio con altro incarico di minor valore;
- c) la perdita dell'indennità di struttura complessa se attribuita;
- d) l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

- **per gli altri Dirigenti:**

- a) la mancata conferma dell'incarico;
- b) l'affidamento di un incarico professionale di minor valore;
- c) il ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività, se da attribuire nel medesimo anno;
- d) per i Dirigenti con meno cinque anni di servizio, il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli di maggior rilievo.

In tutti i casi di attribuzione di un incarico di minore valore economico conseguente alla valutazione negativa la Posizione Minima Unificata è decurtabile fino alla misura del 40%.

#### **Art. 26 – Norma finale e disposizioni particolari**

- Ove l'incarico da conferire si tipicizzi per funzioni che coinvolgono più strutture la proposta di conferimento ed ogni altra disposizione che riguardi l'incarico medesimo (mutamento, trasformazione, ecc.) è effettuata in riferimento alla rispettiva competenza dal Direttore della Macro Area di riferimento, sentiti i Dirigenti delle diverse strutture coinvolte.
- Si procederà alla ridefinizione degli incarichi, nel caso in cui la Direzione di Area Vasta ne ravvisi la necessità, in osservanza delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

#### **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 31 dicembre di ogni anno nei confronti di tutti i Dirigenti il cui incarico sarà completato nell'anno di riferimento.

Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di cui al vigente C.C.N.L. dell'area della dirigenza medico-veterinaria e alla legislazione vigente.