

REGOLAMENTO

per l'affidamento, la valutazione e la revoca degli incarichi del personale dirigente

AREA SANITA'

PREMESSA

L'Azienda Ospedaliera di Cosenza, con l'emanazione del presente Regolamento, intende, nel rispetto delle risorse economiche disponibili nei relativi Fondi Aziendali e delle norme contrattuali in materia, conferire un incarico individuale a tutte le figure dirigenziali, sin dall'inizio della loro presenza in Azienda.

Il presente Regolamento è emanato ai sensi del CAPO II - SISTEMA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI e dal CAPO VIII – Verifica e Valutazione del CCNL dell'Area Sanità - triennio 2016/2018.

Art. 1

Disposizioni normativo contrattuali e regolamentari

Le principali disposizioni normativo - contrattuali e regolamentari di riferimento in materia di affidamento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali sono contenute nelle vigenti disposizioni contrattuali collettive, nel D.lgs. 502/92, nel D.lgs. 165/01 e correlate Leggi e disposizioni e nel D.lgs. 39/2013.

Il processo di individuazione degli incarichi dirigenziali, l'attribuzione delle connesse responsabilità, nonché la valutazione dei risultati conseguiti in relazione alle risorse ed agli obiettivi assegnati, risponde, per l'Azienda Ospedaliera di Cosenza, ai seguenti principi:

- individuazione delle posizioni dirigenziali e della loro articolazione quale esplicitazione del disegno organizzativo finalizzato al conseguimento di obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività delle stesse;
- titolarità di incarico dirigenziale quale imprescindibile diritto-dovere di tutti i dirigenti;
- condivisione degli obiettivi da parte del dirigente quale momento di motivazione e di responsabilizzazione;

- processi valutativi improntati al principio della trasparenza dei relativi criteri, dei risultati e il coinvolgimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio;
- posizione di terzietà dell'organismo di valutazione nei confronti del valutato e del valutatore.

Art. 2

Tipologie di incarichi

L'Azienda identifica, le sotto indicate tipologie d'incarichi riconducibili all'art. 18 del CCNL 2016/2018 del 28 gennaio 2020:

INCARICO GESTIONALE

E' l'incarico di direzione di struttura, intesa quale articolazione alla quale è attribuita, la responsabilità della gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie. Le tipologie previste sono:

- incarico di direzione di Dipartimento di cui al Decreto Legislativo n°502 del 1992;
- incarico di direzione di Struttura Complessa di cui all'art. 18, comma 1, par. I) lett. a);
- incarico di responsabilità di Struttura Semplice a rilevanza Dipartimentale di cui all'art. 18, comma 1, par. I lett. b);
- incarico di responsabilità di Struttura Semplice a rilevanza interna alla Struttura Complessa di appartenenza di cui all'art. 18, comma 1, par. I lett. c).

INCARICO PROFESSIONALE

E' l'incarico non comportante la direzione di struttura. Le tipologie previste sono:

- incarico di natura professionale di altissima professionalità ai sensi dell'art. 18, comma 1, par. II lett. a) conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico che, a sua volta, si distingue in:
 - incarico di natura professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lett. a1);
 - incarico di natura professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa di cui all'art. 18, comma 1, par. II, lett. a2);
- incarico di natura professionale di alta specializzazione di cui all'art. 18, comma 1, par. II lett. b), conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico;
- incarico di natura professionale di consulenza, di studio e di ricerca, di verifica e controllo di cui all'art. 18, comma 1, par. II lett. c), conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio e che abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico;
- incarico di natura professionale di base di cui all'art. 18, comma 1, par. II lett. d), conferibile ai

dirigenti con meno di 5 anni di servizio e che abbiano superato il periodo di prova.

Art. 3

CRITERI E PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI

Direzione di Dipartimento

Descrizione

Il Dipartimento è un'organizzazione integrata di unità operative omogenee, affini o complementari, ciascuna con obiettivi specifici, ma che concorrono al perseguimento di comuni obiettivi di salute.

Il Dipartimento è una struttura di coordinamento aziendale, sovraordinata all'Unità Operativa rispetto agli aspetti gestionali, aggrega più UOC, oltre ad eventuali UOSD che, pur mantenendo la loro autonomia, indipendenza e responsabilità sono orientate a perseguire obiettivi comuni assegnati dalla Direzione Strategica.

L'assetto strutturale dell'Azienda Ospedaliera può prevedere l'istituzione di Dipartimenti gestionali e/o funzionali.

Il Dipartimento Strutturale aggrega UOC e UOSD omogenee sotto il profilo dell'attività o delle risorse umane e tecnologiche impiegate al fine di assicurarne la gestione unitaria.

In applicazione di disposizioni regionali o su iniziativa congiunta con altre aziende del Servizio Sanitario Regionale, possono essere istituiti dipartimenti interaziendali, aggregazioni di UOC e UOSD appartenenti a diverse Aziende del SSR per il raggiungimento di specifici obiettivi.

Affidamento

Il Direttore del Dipartimento Aziendale è nominato, su base fiduciaria, dal Direttore Generale, con provvedimento motivato, tra i Direttori delle UOC aggregate nel Dipartimento, sulla base dei requisiti di capacità gestionale ed organizzativa, di competenza in campo formativo, didattico e scientifico, al fine di garantire l'ottimale funzionamento del Dipartimento e il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il Direttore del Dipartimento rimane titolare della Struttura Complessa cui è preposto ed la nomina è preceduta da adeguata forma di pubblicità.

Il Direttore del Dipartimento Interaziendale nominato d'intesa tra i Direttori Generali delle Aziende del SSR interessate.

Direzione di Unità Operativa Complessa

Descrizione

Le Unità Operative Complesse sono articolazioni interne ai Dipartimenti o in Staff alla Direzione Strategica.

L'incarico di direzione di UOC è relativo a strutture caratterizzate da autonomia di budget, responsabilità di gestione di risorse umane, strumentali, tecnologiche e/o finanziarie per attuare, nel rispetto della programmazione e degli indirizzi regionali e aziendali, degli obiettivi definiti dalla Direzione Strategica.

Affidamento

L'incarico di direzione di Unità Operativa Complessa è conferito dal Direttore Generale con deliberazione, nel limite del numero stabilito dall'Atto Aziendale, secondo le procedure e i criteri dettati dalla normativa nazionale e regionale.

Per il conferimento dell'incarico di Struttura Complessa non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'art. 15 septies del D.lgs 502/92 e s.m.i.

L'incarico, regolamentato dalle vigenti disposizioni contrattuali, nonché dal contratto individuale di lavoro, ha durata da 5 a 7 anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. 15, comma 5, dal D.lgs. 502/92 e s.m.i. e dall'art 20 del CCNL 2016/2018.

Responsabilità di Unità Operativa Semplice Dipartimentale

Descrizione

Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale.

Per Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale, si intendono le articolazioni interne al Dipartimento ed in staff alla Direzione Strategica. L'incarico di cui all'art. 18, comma 1, par. I lett. b), del CCNL 2016/2018, è caratterizzato da responsabilità di budget, alla quale è attribuita responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie.

Affidamento

L'incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale è conferito dal Direttore Generale, con deliberazione, su proposta del Direttore di Dipartimento, sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al Dipartimento, a dirigente con anzianità di servizio di almeno cinque anni nella disciplina oggetto dell'incarico, a seguito di valutazione positiva da parte dell'OIV e del Collegio Tecnico. E' fatta salva la facoltà del Direttore Generale di disporre diversamente dalla

proposta.

L'incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale in Staff alla Direzione Strategica è conferito dal Direttore Generale, su proposta del Direttore Sanitario Aziendale, con atto scritto e motivato, a un dirigente con anzianità di servizio di almeno cinque anni nella disciplina oggetto dell'incarico valutato positivamente da parte dell'O.I.V. e dal Collegio Tecnico. E' fatta salva la facoltà del Direttore Generale di disporre diversamente dalla proposta.

Il Direttore di Dipartimento/il Direttore Sanitario Aziendale, secondo competenza, in collaborazione con l'U.O.C Programmazione e Controllo, è tenuto a garantire idonea pubblicità, divulgando, con le forme di pubblicità appropriate, il contenuto e l'obiettivo dell'incarico.

La proposta dell/i candidato/i avviene a seguito di valutazione comparata dei curricula prodotti dai dirigenti interessati, tenuto conto:

- delle valutazioni del Collegio Tecnico di cui all'art. 57 del CCNL 28 gennaio 2020;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dell'Area e disciplina di appartenenza;
- delle attitudini personali, delle capacità professionali, delle esperienze gestionali maturate, delle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza, dell'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale ed internazionale;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 56 del CCNL 28 gennaio 2020.

Il Direttore di Dipartimento/Direttore Sanitario provvede alla chiusura della procedura, proponendo al Direttore Generale, con verbale motivato, il nominativo del candidato idoneo.

Responsabilità di Unità Operativa Semplice

Descrizione

Per Unità Operativa Semplice, si intende la struttura aziendale interna all'UOC o in Staff alla Direzione Strategica.

L'incarico di responsabilità di Unità Operativa Semplice, interna all'UOC, di cui all'art. 18, comma 1, par. I lettera c) del CCNL 2016/2018, non comporta responsabilità di budget, prevede la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali per l'assolvimento delle funzioni assegnate.

Tali funzioni possono realizzarsi mediante la gestione condivisa di specifiche risorse assegnate alla UOC di riferimento o alla Direzione Strategica, in conformità alla programmazione aziendale, valutata l'eventuale pianificazione regionale, finalizzate ad una più

efficace e proficua organizzazione, all'ottimizzazione delle risorse umane e strumentali assegnate, nonché ad una migliore qualità delle prestazioni rese.

Affidamento

L'incarico di Struttura Semplice è conferito dal Direttore Generale con deliberazione, su proposta del Direttore di Struttura Complessa e/o Direttore Sanitario a dirigente con anzianità di servizio di almeno cinque anni nella disciplina oggetto dell'incarico, a seguito di valutazione positiva da parte dell'OIV e del Collegio Tecnico. E' fatta salva la facoltà del Direttore Generale di disporre diversamente dalla proposta.

Il Direttore di Unità Operativa Complessa e/o Direttore Sanitario Aziendale, in collaborazione con l'U.O.C. Programmazione e Controllo, è tenuto a garantire idonea pubblicità, divulgando con le forme appropriate, il contenuto e l'obiettivo dell'incarico in argomento. La proposta del/i candidato/i avviene a seguito di valutazione comparata dei curricula prodotti dai dirigenti interessati, tenendo conto:

- delle valutazioni del Collegio Tecnico di cui all'art. 57 del CCNL 28 gennaio 2020;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dell'area e disciplina di appartenenza;
- delle attitudini personali, delle capacità professionali e con riferimento alle esperienze gestionali maturate 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 o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale ed internazionale;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 56 CCNL 28 gennaio 2020.

Il Direttore di Unità Operativa Complessa e/o il Direttore Sanitario Aziendale provvede alla chiusura della procedura valutativa, proponendo al Direttore Generale, con verbale motivato, il nominativo del candidato proposto entro il termine di trenta giorni dall'avvio della stessa. E' fatta salva la facoltà del Direttore Generale di disporre diversamente dalla proposta.

Qualora l'incarico di Unità Operativa Semplice risulti vacante il direttore dell'UOC a cui essa appartiene e/o il Direttore Sanitario Aziendale può provvedere ad una nuova proposta di nomina. Nel periodo vacante il direttore dell'UOC o il Direttore Sanitario Aziendale ne rimane temporaneamente responsabile senza che ciò comporti il riconoscimento di un compenso economico.

Incarico di altissima professionalità, di cui all'art.18, comma 1, par. II lett. a) CCNL 2016/2018

Descrizione

L'incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale, pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura complessa, rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno degli ambiti specialistici.

L'incarico, quale articolazione interna all'U.O.C. è l'incarico, collocato all'interno di una struttura complessa che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari.

Affidamento

- L'incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale è conferito dal Direttore Generale con deliberazione, su proposta del Direttore di Struttura Complessa/Direttore Sanitario Aziendale, sentito il Direttore del Dipartimento, ad un dirigente con anzianità di servizio di almeno cinque anni nella disciplina oggetto dell'incarico, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico. E' fatta salva la facoltà del Direttore Generale di disporre diversamente dalla proposta.
- L'incarico di altissima professionalità, quale articolazione interna all'U.O.C. è conferito dal Direttore Generale con deliberazione, su proposta del Direttore di Struttura Complessa/Direttore Sanitario Aziendale ad un dirigente con anzianità di servizio di almeno cinque anni nella disciplina oggetto dell'incarico, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico. E' fatta salva la facoltà del Direttore Generale di disporre diversamente.

Il Direttore di Unità Operativa Complessa e/o Direttore Sanitario Aziendale, in collaborazione con l'U.O.C. Programmazione e Controllo di Gestione, è tenuto a garantire idonea comunicazione, divulgando, con le forme di pubblicità appropriate, il contenuto e l'obiettivo dell'incarico in argomento. La proposta del candidato avviene a seguito di valutazione comparata dei curricula prodotti dai dirigenti interessati, tenendo conto:

- delle valutazioni del Collegio Tecnico di cui all'art. 57 del CCNL 28 gennaio 2020;
- delle attitudini personali, delle capacità professionali, in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza e all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi o esperienze documentate di studio.

Il Direttore di Unità Operativa Complessa/Direttore Sanitario Aziendale provvede alla chiusura della procedura, proponendo al Direttore Generale, con verbale motivato, il nominativo del candidato

Dur

entro il termine di trenta giorni dall'avvio della stessa.

E' fatta salva la facoltà del Direttore Generale di disporre diversamente dalla proposta.

Incarico di Alta Specializzazione, di cui all' art. 18, comma 1, par.II lett. b) del CCNL 2016/2018

Descrizione

L'incarico professionale di alta specializzazione è un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di appartenenza e rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. E' caratterizzato da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici.

Affidamento

L'incarico di alta specializzazione, è conferito con determina del Direttore dell'U.O.C. Programmazione e Controllo, su proposta del Direttore/Responsabile della UOC/UOSD di appartenenza, previo parere favorevole del Direttore Generale, sentito il Direttore Sanitario.

L'incarico di alta specializzazione, in Staff alla Direzione Strategica, è conferito con determina del Direttore dell'U.O.C. Programmazione e Controllo, su proposta del Direttore Sanitario Aziendale, previo parere favorevole del Direttore Generale.

Gli incarichi possono essere affidati ad un Dirigente che abbia maturato almeno cinque anni di servizio, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

Incarico di natura professionale di consulenza di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo, di cui all' art. 18, comma 1, par. II lett. c) del CCNL 2016/2018

Descrizione

L'incarico di natura Professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo di verifica e di controllo, è caratterizzato da competenze specialistico - funzionali nella disciplina di appartenenza. Esso comporta generali conoscenze e capacità a svolgere prestazioni, procedure, processi e attività clinico/assistenziali nell'ambito di indirizzi operativi e programmi promossi a livello aziendale, finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di prestazioni appropriate e di qualità.

Affidamento

L'incarico Professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo è conferito, con determina del Direttore dell'U.O.C. Programmazione e Controllo, su proposta del Direttore/Responsabile della UOC/UOSD di appartenenza previo parere favorevole del Direttore Sanitario Aziendale.

L'incarico di natura Professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo in Staff alla Direzione Strategica, è conferito con atto scritto, del Direttore dell'U.O.C. Programmazione e Controllo, su proposta del Direttore Sanitario Aziendale, previo parere favorevole del Direttore Generale.

Gli incarichi possono essere affidati ad un Dirigente che abbia maturato almeno cinque anni di servizio, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

Incarico di natura professionale di base, di cui all' art. 18, comma 1, par. Il lett. d) del CCNL 2016/2018,

Descrizione

L'incarico di natura Professionale di base è conferibile ai Dirigenti con meno di 5 anni di attività e si caratterizza per lo sviluppo di attività omogenee e competenza specialistico funzionale di base nella disciplina di appartenenza, con specifici ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile di struttura, con funzioni di collaborazione e di corresponsabilità nella gestione delle attività.

Affidamento

Gli incarichi di natura professionale di base, sono conferiti con determina del Direttore dell'U.O.C. Programmazione e Controllo, su proposta del Direttore/Responsabile della UOC/UOSD di appartenenza, ciascuno per il proprio ambito di competenza, ad integrazione del contratto individuale stipulato all'atto dell'assunzione e decorso il periodo di prova, con riconoscimento di precisi ambiti di autonomia, progressivamente ampliabili, previa valutazione e verifica da effettuarsi nel rispetto degli indirizzi del responsabile della UOC/UOSD, previo parere favorevole del Direttore Sanitario Aziendale.

L'incarico di natura Professionale di base in Staff alla Direzione Strategica, è conferito con determina del Direttore dell'U.O.C. Programmazione e Controllo, su proposta del Direttore Sanitario Aziendale, ad integrazione del contratto individuale stipulato all'atto dell'assunzione e decorso il periodo di prova, al dirigente con riconoscimento di precisi ambiti di autonomia, progressivamente ampliabili, previa valutazione e verifica da effettuarsi nel rispetto degli indirizzi del responsabile della

UOC/UOSD, previo parere favorevole del Direttore Generale.

Gli incarichi possono essere affidati ad un Dirigente che abbia ottenuto valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

Art. 4

Contratto Individuale di incarico dirigenziale

Il Dirigente individuato sottoscrive, a cura della UOC Programmazione e Controllo il contratto individuale ai sensi degli artt. 19 e 20 del CCNL 2016-2018, nel quale viene specificato l'incarico conferito e la relativa tipologia, tra quelle indicate dall'art. 18 dello stesso CCNL, gli obiettivi generali da conseguire, la durata dell'incarico stesso, le modalità di effettuazione delle verifiche, le valutazioni e i soggetti preposti alle stesse, nonché il trattamento economico, comprensivo della quantificazione della retribuzione di posizione correlata alla graduazione dell'incarico stesso.

La mancata sottoscrizione del contratto individuale da parte del Dirigente comporta il mancato affidamento dell'incarico.

Art. 5

Durata dell'incarico dirigenziale

Direttore del Dipartimento

La durata dell'incarico di Direttore del Dipartimento è triennale ed è rinnovabile. Entro 6 mesi dalla nomina del nuovo Direttore Generale/Commissario Straordinario, l'incarico di Direttore di Dipartimento decade, se non riconfermato. L'incarico ha natura fiduciaria e può essere anticipatamente revocato con provvedimento del Direttore Generale/Commissario Straordinario.

Direttore di Unità Operativa Complessa

L'incarico di direzione di Unità Operativa Complessa è conferito a tempo determinato, secondo le procedure e i criteri dettati dalla normativa nazionale vigente in materia; ha durata da cinque a sette anni, indicata all'atto del conferimento, o comunque inferiore fino al compimento del limite massimo di età, ai sensi dall'art. 20 comma 3, del CCNL 2016/2018, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.

Incarichi dirigenziali di cui all'art. 18, comma 1, par. I lett. b), c) e par. II lett. a,b,c e d) CCNL 2016/2018

L'incarico è conferito a tempo determinato e ha una durata non inferiore a 5 anni e non superiore a 7 anni, indicata all'atto del conferimento; è fatto salvo l'incarico professionale di base che ha la durata non superiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve. La

durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

Art. 6

Cessazione dell'incarico dirigenziale

Ai sensi dell'art. 62 del CCNL 2016/2018, qualora il Collegio Tecnico esprima una valutazione negativa dell'attività professionale svolta rispetto agli obiettivi e ai compiti affidati, nonché l'Organismo Indipendente di Valutazione è disposta, con deliberazione del Direttore Generale, la revoca dell'incarico affidato.

L'accertamento della responsabilità dirigenziale è preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente, anche assistito da legale di fiducia o rappresentante sindacale di fiducia.

Direttore di Unità Operativa Complessa di cui all'art. 18, comma 1, par. I lett. a) CCNL 2016/2018

Il dirigente con incarico di direzione di Unità Operativa Complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Il Dirigente è mantenuto in servizio con un altro incarico di minor valore economico tra quelli compresi nell'art. 18 comma 1, punto I lett. b) e c) e punto II lett. a) b) e c) del CCNL 2016/2018, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente.

E' fatta salva la possibilità di revoca da parte dell'Azienda ai sensi del tuttora vigente art. 30, comma 5, CCNL 2002-2005 che comporta:

- la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore, per coloro che sono a rapporto esclusivo;
- la perdita della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica in proporzione alla valutazione, nonché dagli organismi di verifica preposti;
- adeguamento della retribuzione di posizione complessiva al nuovo incarico conferito, ivi compresa la posizione variabile aziendale, come previsto dall'art. 62 comma 5 del CCNL 2016/2018.

Incarichi dirigenziali di cui all'art. 18, comma 1, par. I lett. b) e c) CCNL 2016/2018

Il risultato negativo della verifica da parte del Collegio Tecnico e dell'OIV e relativa alla valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti con l'incarico affidato, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico di minor valore economico

tra quelli della tipologia a) b) e c) dell'art. 18, comma 1, par. II CCNL 2016/2018.

La revoca dell'incarico dirigenziale in oggetto comporta:

- il ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività, ove maturata nel medesimo anno;
- la perdita della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
- adeguamento della retribuzione di posizione complessiva al nuovo incarico conferito, ivi compresa la posizione variabile aziendale, come previsto dall'art. 62 comma 5 del CCNL 2016/2018.

I dirigenti a cui è stato revocato l'incarico sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per l'eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva.

Incarichi dirigenziali di natura professionale di cui all'art. 18, comma 1, par. II lett. a) b) e c) CCNL 2016/2018

Il risultato negativo della verifica da parte del Collegio Tecnico e dell'OIV e relativa alla valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti con l'incarico affidato, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico di minor valore economico.

La revoca dell'incarico dirigenziale in oggetto comporta:

- il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività, ove maturata nel medesimo anno;
- la perdita della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica
- adeguamento della retribuzione di posizione complessiva al nuovo incarico conferito, ivi compresa la posizione variabile aziendale, come previsto dall'art. 62 comma 5 del CCNL 2016/2018.

I dirigenti a cui è stato revocato l'incarico sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per l'eventuale rimozione degli effetti della valutazione negativa ed il riconoscimento delle indennità sospese.

Incarichi dirigenziali di natura professionale di base di cui all'art. 18, comma 1, par. II lett. d) CCNL 2016/2018

Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica, da parte del Collegio Tecnico, relativa alla valutazione delle attività professionali svolte al termine del quinquennio, comporta:

- la decurtazione della retribuzione di posizione come previsto dall'art. 62 comma 5 del CCNL 2016/2018;
- il ritardo di un anno nel riconoscimento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro di cui all'art. 89 del CCNL 2016/18;
- il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli previsti dell'art. 18 comma 2 CCNL 2016/18;
- la perdita della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica in proporzione alla valutazione espressa dagli attori coinvolti, nonché dagli organismi di verifica preposti.

I dirigenti a cui è stato revocato l'incarico sono soggetti ad una nuova verifica nell'anno successivo, a seguito della quale possono essere rimossi gli effetti della precedente valutazione negativa. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà dell'Azienda, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire una diversa tipologia come previsto dall'art. 18, comma 2.

Art. 7

Sostituzione del titolare di incarico di Dipartimento/UOC/UOSD/UOS

In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del Direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata, dall'Azienda, ad altro dirigente titolare di incarico di direzione di struttura complessa, da lui stesso annualmente proposto.

Nei casi di assenza per ferie o malattia o altro impedimento da parte del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione è affidata, ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal Direttore della struttura interessata che, a tal fine, si avvale dei seguenti criteri:

- il dirigente sostituito deve essere titolare di uno degli incarichi di cui all'art. 18 (Tipologie d'incarico) ad esclusione di quelli di cui al comma 1, par. II, lett. d), con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
- il dirigente sostituito deve essere preferibilmente titolare di un rapporto di lavoro in regime di esclusività e titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di altissima professionalità o di alta specializzazione di cui all'art. 18.

Le disposizioni di cui sopra si applicano anche nel caso di Direzione di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale.

Nei casi eccezionali di assenza contemporanea del titolare e del relativo sostituto, rimane

Handwritten signature

temporaneamente responsabile dell'Unità Operativa di riferimento il Direttore di Dipartimento a cui la stessa afferisce.

Nel caso in cui l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato la procedura di sostituzione è disciplinata dall'art. 22, comma 4 del CCNL 2016/18. La nomina del sostituto *facente funzione*, è effettuata dal Direttore Generale ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484 del 1997, ovvero dell'art. 17-bis del D.lgs 502/1992 e successive modificazioni ed integrazioni. In tal caso la sostituzione può durare nove mesi, prorogabili fino ad altri nove.

Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti di cui sopra sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore ai sensi dell'art. 22, comma 5 del CCNL 2016/18 in argomento, l'Azienda può provvedere all'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto della normativa vigente (art. 108, comma 2 CCNL. 2016/18, assunzione a tempo determinato, e dall'art. 109, trattamento economico normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato, CCNL. 2016/18). Il contratto si risolve automaticamente allo scadere, in caso di mancato rinnovo ed, anticipatamente, in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione, di cui all'art. 55 e seguenti del Capo VIII, conservando la stessa tipologia di incarico, se disponibile, e, in ogni caso, riacquisisce un trattamento economico di pari valore a quello posseduto prima di assentarsi, ivi inclusa l'indennità di struttura complessa e la relativa indennità di esclusività ove spettanti.

Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi del comma 7 dell'art. 22 CCNL 2016/18 non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi.

Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per 12 mensilità, anche per i primi due mesi che è pari a euro 600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa e, pari a euro 300,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice dipartimentale ed il cui massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice. Si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può, quindi, essere corrisposta anche per periodi frazionati. Alla corresponsione delle indennità si provvede con le risorse del fondo per la retribuzione di risultato. Il maggiore aggravio che ne deriva per il dirigente incaricato potrà, nel rispetto di quanto previsto all'art. 7 comma 5, lett. c) del CCNL 2016/18, essere compensato anche con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per

l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Qualora non si possa fare ricorso alle sostituzioni di cui sopra, l'Azienda, può assegnare ad interim la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico e ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina o disciplina equipollente. In tale caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di 9 mesi prorogabili fino ad altri 9 mesi, senza alcuna indennità aggiuntiva.

Il maggiore aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva potrà, nel rispetto di quanto previsto all'art 7 comma 5, lett. c) del CCNL 2016/18, essere compensato con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 8

Valutazione dei dirigenti

La valutazione dei dirigenti concerne gli aspetti professionali-comportamentali e gestionali-manageriali dell'attività degli stessi ed è finalizzata alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa.

Costituiscono oggetto di valutazione del dirigente:

- il grado di collaborazione interna ed il livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale;
- il livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e la qualità dell'apporto specifico;
- la capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e la corretta gestione degli istituti contrattuali;
- i risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alla qualità e sicurezza dei servizi;
- la capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali nonché i processi formativi;
- il raggiungimento del minimo di credito formativo, ai sensi dell'art. 16 ter, comma 2 del D.lgs. 502/92;
- il raggiungimento degli obiettivi prestazionali assegnati;
- il rispetto del codice di comportamento.

Costituiscono, altresì, oggetto di valutazione, per il dirigente con incarico di struttura:

- la capacità di gestione del budget affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate;
- l'adeguato esercizio delle funzioni delegate dal datore di lavoro e altre funzioni eventualmente delegate;
- i modelli di organizzazione adottati per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

I soggetti cui, in prima istanza, compete procedere alla valutazione dei dirigenti sono:

- per la valutazione del Dirigente neo-assunto, il Dirigente responsabile della articolazione aziendale di assegnazione del valutando;
- per la valutazione del Dirigente con incarico professionale, il Dirigente responsabile dell'articolazione aziendale di appartenenza del valutato;
- per la valutazione del Dirigente con incarico professionale di altissima professionalità, il Dirigente responsabile dell'articolazione aziendale di appartenenza del valutando;
- per la valutazione del Dirigente con incarico di struttura semplice:
 - o se a rilevanza interna, il Dirigente responsabile della Struttura Complessa di appartenenza del valutando;
 - o se a rilevanza dipartimentale, il Dirigente responsabile del Dipartimento di appartenenza del valutando;
- per la valutazione del Dirigente con incarico di struttura complessa:
 - o il Direttore del Dipartimento di appartenenza del valutato;
 - o nel caso in cui il valutando sia incaricato della responsabilità di direzione di dipartimento, il Direttore Sanitario Aziendale.

Le valutazioni di cui al presente articolo hanno cadenza annuale e vengono effettuate, di norma, nel mese di gennaio.

Lo strumento attraverso cui si estrinseca l'attività di valutazione è la scheda di valutazione che è costituita da:

- una parte dedicata alla individuazione del soggetto che procede alla valutazione del soggetto valutato;
- una parte dedicata all'autovalutazione dei risultati, conseguiti in relazione agli obiettivi eventualmente affidati, da parte del valutato ed alle relative osservazioni del valutatore;
- una parte dedicata alla valutazione sintetica, da parte del valutatore, dei comportamenti e/o dei risultati del valutato in relazione alle specifiche aree di valutazione, sulla base di criteri oggettivi;
- una parte dedicata al giudizio complessivo del valutatore ed alle relative osservazioni del

valutato, sulla base di criteri oggettivi;

Le operazioni di valutazione sono effettuate con la partecipazione del dirigente valutato, il quale può formulare le proprie osservazioni, anche utilizzando la stessa scheda di valutazione, ed eventualmente chiedere il riesame della valutazione, anche facendosi assistere da legale di fiducia o rappresentante sindacale.

Il dirigente valutato è comunque tenuto a sottoscrivere per presa visione la scheda di valutazione. In caso di rifiuto, è notificata ai sensi delle disposizioni vigenti.

Il soggetto deputato a procedere alla valutazione in prima istanza, all'atto dell'affidamento dell'incarico, e comunque all'inizio di ciascun anno, porta a conoscenza dei dirigenti, dei quali dovrà curare le valutazioni, le procedure di formazione delle stesse, gli elementi su cui esse saranno fondate e le relative scale di giudizio previste.

Qualora, nel corso dell'anno, si verificano scostamenti rispetto ai risultati attesi per qualcuno degli elementi oggetto di valutazione, il dirigente tenuto ad effettuare la valutazione deve informarne il dirigente valutando e procedere, congiuntamente, ad una analisi delle cause degli scostamenti rilevati.

La documentazione inerente i processi di valutazione è acquisita agli atti dell'U.O.C. Programmazione e Controllo.

I risultati finali delle valutazioni effettuate dagli organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale.

Nell'ambito degli obiettivi generali individuati in sede di conferimento dell'incarico, la Direzione Strategica, annualmente, in sede di negoziazione del budget, definisce i programmi e gli obiettivi delle strutture complesse, strutture dipartimentali e strutture semplici in Staff alla Direzione Strategica.

I dirigenti responsabili delle strutture complesse, con un processo a cascata, provvedono alla assegnazione degli obiettivi nei confronti delle unità operative che compongono l'articolazione aziendale.

ART 9

Verifica dei dirigenti

Costituiscono organismi di verifica dei dirigenti:

- il Collegio Tecnico;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

Valutazione di II istanza: il Collegio Tecnico

Il Collegio Tecnico, sulla base delle risultanze delle valutazioni operate, in prima istanza nei confronti del personale dirigente medico, del ruolo sanitario e delle professioni sanitarie, sotto l'aspetto professionale-comportamentale procede alla verifica:

- dei dirigenti titolari di incarico di cui all'art. 18 comma 1 CCNL 2016/18, alla scadenza dell'incarico loro conferito, in relazione alle attività professionali svolte e ai risultati raggiunti;
- dei dirigenti di nuova assunzione, al termine del primo quinquennio di servizio, sia ai fini dell'equiparazione che al riconoscimento della prima fascia dell'indennità di esclusività;
- dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultra-quinquennale, in relazione all'indennità di esclusività.

La procedura di verifica deve avvenire entro il terzo mese precedente alla scadenza dell'incarico e nel caso di equiparazione ed esclusività entro il trimestre immediatamente successivo alla maturazione dei requisiti previsti.

Il Collegio Tecnico si avvale dell'apporto di un funzionario dell'Azienda con funzioni di segretario verbalizzante.

Il Collegio può richiedere alla Direzione Sanitaria, nonché al Dirigente interessato, ulteriore documentazione quale parte integrante dell'attività di verifica.

Il Presidente relaziona al Collegio in merito all'attività professionale di ciascun Dirigente interessato, sulla base della documentazione pervenuta (Scheda di valutazione di I istanza e Relazione prodotta dal Dirigente).

Il Collegio redige, entro 30 gg dalla convocazione, un verbale per ciascun Dirigente coinvolto indicando e motivando l'esito della valutazione.

Il Collegio Tecnico è così composto:

Area della Dirigenza Medica

Valutazione dei Direttori di Unità Operativa Complessa e Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale:

Presidente: Direttore Sanitario Aziendale.

Nel caso in cui la valutazione di I istanza venga effettuata dal Direttore Sanitario Aziendale, il Presidente è il Direttore della UOC Direzione Medica di P.U.

Componente: Direttore dell'UOC Direzione Medica P.U.

Nel caso in cui il Presidente del Collegio sia il Direttore della UOC Direzione Medica P.U., il componente è individuato tra i Direttori di UU.OO.CC. del Dipartimento di afferenza del dirigente valutato, possibilmente appartenente alla stessa disciplina o equipollente o affine, o in mancanza

appartenente alla stessa area (D.M. 30/01/1998).

Componente: Direttore di Unità Operativa Complessa, stesso profilo o, in presenza stessa disciplina o equipollente o affine, o in mancanza appartenente alla stessa area (D.M. 30/01/1998). Se non presente in Azienda si ricorre alla nomina di un componente esterno afferente alla medesima disciplina.

Valutazione degli altri Dirigenti:

Presidente: Direttore del Dipartimento o il Direttore dell'UOC Direzione Medica P.U. o il Direttore Sanitario Aziendale.

Componente: Direttore dell'UOC Direzione Medica P.U.

Nel caso in cui il Presidente del Collegio sia il Direttore della UOC Direzione Medica P.U., il componente sarà individuato tra i Dirigenti dell'UOC Direzione Medica P.U., titolari di incarico professionale di cui all'art. 27 del CCNL 1998/2001, con più di cinque anni di attività.

Componente: Un Dirigente con più di 5 anni di attività, titolare di incarico pari o superiore al dirigente o equipollente o affine, o in mancanza appartenente alla stessa area (D.M. 30/01/1998).

Area Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie

Valutazione dei Direttori di Unità Operativa Complessa e Responsabili di Unità Operativa Semplice Dipartimentale:

Presidente: Direttore Sanitario Aziendale.

Nel caso in cui la valutazione di I istanza venga effettuata dal Direttore Sanitario Aziendale, il Presidente è il Direttore della UOC Direzione Medica di P.U.

Componente: Direttore dell'UOC Direzione Medica P.U.

Nel caso in cui il Presidente del Collegio sia il Direttore della UOC Direzione Medica P.U., il componente è individuato tra i Direttori di UU.OO.CC. del Dipartimento di afferenza del dirigente valutato, possibilmente appartenente alla stessa disciplina o equipollente o affine, o in mancanza appartenente alla stessa area (D.M. 30/01/1998).

Componente: Direttore di Unità Operativa Complessa, stesso profilo o, in presenza stessa disciplina o equipollente o affine, o in mancanza appartenente alla stessa area (D.M. 30/01/1998). Se non presente in Azienda si ricorre alla nomina di un componente esterno afferente alla medesima disciplina.

Valutazione degli altri Dirigenti

Presidente: Direttore del Dipartimento o il Direttore dell'UOC Direzione Medica P.U. o Direttore Sanitario Aziendale.

Componente: Direttore dell'UOC Direzione Medica P.U.

Nel caso in cui il Presidente del Collegio sia il Direttore della UOC Direzione Medica P.U., il componente sarà individuato tra i Dirigenti dell'UOC Direzione Medica P.U., titolari di incarico professionale di cui all'art. 27 del CCNL 1998/2001, con più di cinque anni di attività.

Componente: Un Dirigente con più di 5 anni di attività, titolare di incarico pari o superiore al dirigente o equipollente o affine, o in mancanza appartenente alla stessa area (D.M. 30/01/1998).

Art. 10

Valutazione positiva

L'esito positivo delle valutazioni costituisce, ai sensi dell'art. 15.5 del D.lgs. 502/92, condizione per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi anche di maggior rilievo professionali o gestionali.

L'esito positivo della valutazione annuale dell'O.T.M. comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, nel rispetto delle procedure di cui all'art.58 del CCNL 2016/2018 e di quanto stabilito in sede di contrattazione integrativa aziendale.

Art. 11

Valutazione negativa

A seguito di valutazione di I istanza negativa, il Collegio Tecnico prima della formulazione del giudizio e con preavviso di almeno 15 gg, convoca il Dirigente interessato che può farsi assistere da anche assistito da legale di fiducia o rappresentante sindacale, al fine di acquisire le controdeduzioni del Dirigente stesso.

Il Collegio Tecnico sentito, solo nel caso di positivo riscontro alla convocazione, il Dirigente interessato o il suo rappresentante - se ritiene fondato l'accertamento della responsabilità assume la propria determinazione, compiutamente motivata e la comunica in forma scritta e per esteso al Dirigente stesso entro i successivi 15 gg dalla data di convocazione.

Il provvedimento che viene assunto a seguito dell'accertamento della responsabilità dirigenziale, deve essere commisurato:

- alla posizione rivestita dal Dirigente nell'ambito aziendale;
- all'entità degli scostamenti rilevati rispetto agli obiettivi e ai compiti professionali.

Art. 12

Effetti della valutazione negativa

L'accertamento, da parte del Collegio tecnico, della sussistenza di responsabilità dirigenziali, che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati ed ai compiti propri del dirigente, per come definiti al livello aziendale, comporta l'assunzione di provvedimenti commisurati:

- alla posizione rivestita dal dirigente;
- all'entità degli scostamenti rilevati.

L'accertamento di responsabilità dirigenziali rilevato, a seguito delle procedure di valutazione e dovuto alla inosservanza delle direttive ricevute ed al conseguimento di risultati negativi della gestione comporta:

- la perdita della retribuzione di risultato;
- la revoca dell'incarico ed il conferimento di altro incarico di valore economico inferiore a quello in atto.

In presenza di elementi di particolare gravità, anche estranei alla prestazione lavorativa, è previsto il recesso dell'Azienda previa attuazione delle procedure previste dall'art 106 del CCNL 2016/18 (Comitato dei Garanti).

Art. 13

Norma finale e di rinvio

L'Azienda si riserva di apportare al presente Regolamento le modifiche e le integrazioni che dovessero rendersi necessarie al fine di adeguarlo ad eventuali mutamenti del quadro normativo e contrattuale di riferimento ovvero per meglio assicurare le funzioni con lo stesso disciplinate.

Per tutto quanto non previsto si fa espresso richiamo alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.