

**AZIENDA OSPEDALIERA MOSCATI – AVELLINO**  
**UOC CONTROLLO DI GESTIONE**

**INCARICHI DIRIGENZIALI:  
MODALITA' DI AFFIDAMENTO,  
REVOCA E VALUTAZIONE**

## INDICE

### PARTE PRIMA

#### TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI E CRITERI DI CONFERIMENTO - DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA

1. Tipologie di incarichi
2. Incarico di direzione di struttura complessa
  - 2.1 Criteri di conferimento dell'incarico
  - 2.2 Sostituzione del direttore di struttura complessa
3. Criteri di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura semplice dipartimentale
4. Criteri di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura semplice divisionale
5. Criteri di conferimento dell'incarico professionale di alta specializzazione di consulenza, ricerca, verifica e controllo
6. Incarico professionale di base
7. Incarichi provvisori
8. Revoca degli incarichi
9. Cessazione del rapporto di lavoro
10. Affidamento di incarico diverso
11. Norme di salvaguardia

### PARTE SECONDA

#### TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI E CRITERI DI CONFERIMENTO - DIRIGENZA PTA

1. Tipologia degli incarichi
2. Incarico di direzione di struttura complessa
3. Incarico di responsabile di struttura semplice
4. Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo e di verifica e controllo
5. Incarichi professionali di base
6. Incarichi afferenti alla Direzione Amministrativa
7. Incarichi provvisori
8. Revoca degli incarichi
9. Cessazione del rapporto di lavoro
10. Affidamento di incarico diverso
11. Norme di salvaguardia

### PARTE TERZA

#### LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI

1. Durata degli incarichi
2. Gradi di valutazione
3. Tipologie di valutazione
  - 3.1 Valutazione annuale delle competenze
  - 3.2 Valutazione alla scadenza dell'incarico
4. Il Collegio Tecnico
  - 4.1 Composizione del Collegio Tecnico
5. Criteri e strumenti di valutazione
6. Effetti della valutazione

### PARTE PRIMA

#### TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI E CRITERI DI CONFERIMENTO - DIRIGENZA MEDICA E SANITARIA

##### 1. Tipologie di incarichi

Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell'area medica e sanitaria, secondo la previsione dell'Atto Aziendale, sono le seguenti:

- a) **direzione di struttura complessa**
- b) **responsabile di struttura semplice dipartimentale**
- c) **responsabile di struttura semplice divisionale**
- d) **incarichi di natura professionale di alta specializzazione**, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi di verifica e di controllo;
- e) **incarichi di natura professionale** conferibili a dirigenti con meno di cinque anni di anzianità.

A norma dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000, la definizione della tipologia degli incarichi di cui alle precedenti lettere c), d), e), è mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

Tutti gli incarichi dirigenziali sono conferiti con atto scritto e motivato del Direttore Generale ai Dirigenti in possesso dei requisiti prescritti dal CCNL.

##### 2. Incarico di direzione di struttura complessa

###### 2.1 Criteri di conferimento dell'incarico

L'incarico di Direttore di struttura complessa è conferito dal Direttore Generale secondo le procedure previste dal D.P.R. 484/97 ad un dirigente che sia stato precedentemente selezionato con le modalità disciplinate dal predetto D.P.R.

Il Direttore Generale tiene conto del possesso dei requisiti richiesti dall'art. 29 comma 4 CCNL 8.6.2000, come modificato dall'art. 24, comma 10 CCNL 3/11/2005. Ai fini della valutazione del corso di formazione manageriale, l'Azienda ritiene idoneo l'Attestato di frequenza e superamento della prova finale rilasciato da corsi di formazione manageriale della durata di almeno 100 ore purché organizzati da Scuole di Amministrazione pubblica.

Nel conferire l'incarico il Direttore Generale valuta in particolare le attitudini personali e le capacità professionali dei singoli dirigenti in relazione alle attribuzioni ed ai compiti connessi con l'incarico stesso.

L'incarico è regolamentato dalle disposizioni contrattuali vigenti, nonché dal contratto individuale di lavoro; ha durata di cinque con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, fatte salve le procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente, previste dagli artt. 25 e seguenti CCNL 2002-2005.

L'incarico di struttura complessa si caratterizza anche in quanto comporta da parte del titolare la negoziazione del *budget* con la Direzione Generale.

In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del Direttore di Struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro dirigente in applicazione di quanto stabilito dall'art. 18 del C.C.N.L. 8.6.2000 e s.m.i.

### 2.2 Sostituzione del direttore di struttura complessa

Ai sensi dell'art. 18, comma 2, la sostituzione viene affidata dall'azienda ad un dirigente preventivamente indicato, ogni anno, dal direttore della struttura complessa, scelto tra i dirigenti che operano all'interno della stessa struttura che siano titolari di incarico di struttura semplice o di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.

A tal fine, il direttore procede alla valutazione comparata del curriculum prodotto dai dirigenti interessati.

In assenza di una delle fattispecie elencate, la sostituzione viene affidata ad un altro direttore di struttura della stessa area o disciplina.

### 3. Criteri di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura semplice dipartimentale

L'incarico di Responsabile di struttura semplice dipartimentale è conferito dal Direttore Generale a Dirigenti con almeno cinque anni di attività e valutazione positiva del Collegio Tecnico di cui all'art. 26 del CCNL 2002-2005, su proposta scritta e motivata del Direttore del Dipartimento, sentito il Collegio di Direzione, nel rispetto del C.C.N.L.

A tal fine, il Direttore Generale provvede ad emanare apposito avviso interno, indirizzato ai dirigenti in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico (anzianità, valutazioni positive, specializzazione, ruolo) da pubblicare nel sito dell'Azienda, per un periodo di 15 giorni. L'avviso deve specificare:

- il tipo di incarico da affidare, e le figure dirigenziali destinatarie dell'avviso;
- i requisiti richiesti;
- la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
- il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- l'invito ad allegare un curriculum formativo professionale da cui risulti, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare, la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o enti ovvero le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale.

La domanda, corredata dal curriculum con la relativa documentazione, deve essere indirizzata all'UO Gestione Risorse Umane che predispose i fascicoli che verranno valutati dal Direttore del Dipartimento cui afferisce la struttura semplice dipartimentale.

Per la formulazione della proposta il Direttore del Dipartimento, dovrà tener conto dei seguenti criteri:

- a) valutazioni riportate in base alle modalità di verifica previste dal vigente CCNL;
- b) natura e caratteristiche delle funzioni ed attività da svolgere;
- c) professionalità richiesta;
- d) attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o enti, esperienze documentate di studio, ricerca o professionali presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- e) risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- f) eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti accertati nell'ultimo biennio.

I criteri di cui sopra sono integrabili da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione aziendale, nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

La proposta d'incarico è trasmessa dal Direttore del Dipartimento al Direttore Generale unitamente ad una specifica scheda in cui, sulla base dei criteri e degli elementi sopraindicati, viene motivata la proposta stessa.

Il Direttore Generale, sentito il parere del Collegio di Direzione, valuta la proposta del Direttore del Dipartimento e conferisce l'incarico; ove questa non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme.

Il parere difforme è motivato per iscritto al Direttore del Dipartimento che viene invitato a presentare una nuova proposta.

Nel conferire l'incarico il Direttore Generale deve considerare in particolare le attitudini personali e le capacità professionali dei singoli dirigenti in relazione alle attribuzioni ed ai compiti connessi con l'incarico stesso.

L'incarico ha durata di 3 anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, fatte salve le procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente, previste dagli artt. 25 e ss. CCNL 2002-2005.

In caso di assenza o impedimento del Dirigente responsabile di struttura semplice dipartimentale, valgono le disposizioni di cui all'art. 18 C.C.N.L. 8 giugno 2000 e s.m.i.

#### **4. Criteri di conferimento dell'incarico di responsabile di struttura semplice divisionale**

L'incarico di Responsabile di struttura semplice divisionale è conferito dal Direttore Generale, sentito il Collegio di Direzione nel rispetto del C.C.N.L., a Dirigenti con almeno cinque anni di attività e valutazione positiva del Collegio Tecnico di cui all'art. 26 del CCNL 2002-2005, su proposta scritta e motivata del Direttore della struttura complessa cui afferisce la struttura semplice.

A tal fine, il Direttore Generale provvede ad emanare apposito avviso interno, indirizzato ai dirigenti in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico (anzianità, valutazioni positive, specializzazione, ruolo) da pubblicare nel sito dell'Azienda per un periodo di 15 giorni.

L'avviso deve specificare:

- il tipo di incarico da affidare, e le figure dirigenziali destinatarie dell'avviso;
- i requisiti richiesti;
- la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
- il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- l'invito ad allegare un curriculum formativo professionale da cui risulti, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare, la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o enti ovvero le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale.

La domanda, corredata dal curriculum con la relativa documentazione, deve essere indirizzata all'UO Gestione Risorse Umane che predispone i fascicoli che saranno valutati dal Direttore della struttura complessa cui afferisce la struttura semplice.

Per la formulazione della proposta d'incarico, il Direttore della struttura complessa dovrà tener conto dei seguenti criteri:

- a) valutazioni riportate in base alle modalità di verifica previste dal vigente CCNL;
- b) natura e caratteristiche delle funzioni e attività da svolgere;
- c) professionalità richiesta;
- d) attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti

incarichi svolti anche in altre aziende o enti ovvero esperienze documentate di studio, ricerca o professionali presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;

e) risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;

f) eventuali comportamenti disciplinarmente rilevanti accertati nell'ultimo biennio.

I criteri di cui sopra sono integrabili da elementi di valutazione che tengano conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione Agenziale, nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

La proposta d'incarico è trasmessa al Direttore Generale unitamente ad una specifica scheda in cui, sulla base dei criteri e degli elementi sopraindicati, viene motivata la proposta stessa.

Il Direttore Generale valuta la proposta del Direttore della struttura complessa cui afferisce la struttura semplice e conferisce l'incarico; ove questa non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme.

Il parere difforme è motivato per iscritto al Direttore della struttura complessa che viene invitato a presentare una nuova proposta.

Nel conferire l'incarico, il Direttore Generale deve valutare in particolare le attitudini personali e le capacità professionali dei singoli dirigenti in relazione alle attribuzioni ed ai compiti connessi con l'incarico stesso.

L'incarico ha durata di 3 anni con facoltà di rinnovo.

Al titolare della Struttura semplice divisionale vengono assegnate dal Direttore della struttura complessa cui afferisce le risorse necessarie per lo svolgimento delle attività e per il raggiungimento degli obiettivi contrattati annualmente.

### **5. Criteri di conferimento dell'incarico professionale di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo**

L'incarico di natura professionale (a valenza divisionale o a funzione dipartimentale), anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo è conferito dal Direttore Generale per specifiche esigenze dell'Agenzia e nei limiti delle risorse finanziarie a disposizione, a Dirigenti dopo cinque anni di attività, ai sensi degli art. 27 e ss. CCNL 8/06/2000.

Gli incarichi di alta specializzazione previsti dall'Atto Aziendale sono stati individuati dalla Direzione Generale, sentito il Collegio di Direzione, che a tale scopo si è avvalso delle motivate indicazioni dei Direttori di Dipartimento e delle strutture complesse.

L'incarico, di durata di tre anni con facoltà di rinnovo, è conferito dal Direttore Generale su proposta del Direttore della struttura a cui afferisce l'incarico da attribuire che a tal fine deve valutare:

a) il tipo di incarico da affidare;

b) i requisiti richiesti;

c) la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende/enti ovvero le esperienze di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare;

d) il curriculum professionale.

La proposta dell'incarico è trasmessa dal Direttore della struttura complessa o dal Responsabile della struttura semplice dipartimentale a cui afferisce l'incarico da attribuire, al Direttore generale, unitamente ad una specifica scheda in cui, sulla base dei criteri e degli elementi sopraindicati, viene motivata la proposta stessa; ove questa non risulti idonea all'incarico viene redatto parere difforme.

Il parere difforme è motivato per iscritto al Direttore che viene invitato a ripetere la proposta. Il Direttore Generale, sentito il Collegio di Direzione, valuta la proposta e conferisce l'incarico.

### **6. Incarico professionale di base**

Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione sono conferibili incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica.

In applicazione di quanto stabilito dall'art. 15 comma 4 del D. Lgs. 502/92, il responsabile della struttura predispone e assegna al dirigente un **programma annuale di attività** finalizzato al raggiungimento degli obiettivi prefissati ed al perfezionamento delle competenze tecnico - professionali e gestionali riferite alla struttura di appartenenza.

L'incarico è conferito dal Direttore Generale su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, decorso il periodo di prova, con atto scritto e motivato.

### **7. Incarichi provvisori**

In caso di vacanza del posto di Direttore di struttura complessa o di Responsabile di struttura semplice dipartimentale, il Direttore Generale può affidare in via provvisoria l'incarico di direttore o responsabile della struttura priva di titolare ad altro dirigente titolare di un incarico corrispondente.

### **8. Revoca degli incarichi**

Fatta salva la possibilità di recesso, previa attuazione delle procedure previste dagli art.35 e ss. del CCNL del 5 dicembre 1996 e dell'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del CCNL 2002-2005, il Direttore Generale può disporre la revoca degli incarichi affidati con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza della responsabilità dirigenziale accertata secondo le modalità previste dagli artt. 29,30 e 31 del CC.N.L. 2002-2005 e con gli effetti ivi indicati.

### **9. Cessazione del rapporto di lavoro**

L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico resta correlata al raggiungimento del predetto limite, secondo la normativa nazionale vigente in materia previdenziale.

### **10. Affidamento di incarico diverso**

Ai sensi dell'art.9 comma 32 del DL 78/2010, convertito in Legge 122/2010, alla scadenza dell'incarico dirigenziale di struttura semplice e di natura professionale di elevata specializzazione, l'Azienda, anche in relazione a processi di riorganizzazione, può non confermare l'incarico medesimo, anche in presenza di valutazione positiva, e affidare un incarico diverso anche di tipologia inferiore.

### **11. Nona di salvaguardia**

Qualora in relazione a processi di riorganizzazione aziendale venga affidato ad un dirigente, prima del termine dell'incarico attualmente rivestito, un incarico diverso con retribuzione inferiore, il dirigente conserva la retribuzione di posizione precedente fino alla scadenza naturale dell'incarico.

**PARTE SECONDA**

**TIPOLOGIA DI INCARICHI E MODALITA' DI CONFERIMENTO - DIRIGENZA PTA**

**1. Tipologia degli incarichi**

Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell'area professionale, tecnica e amministrativa sono le seguenti:

- a) incarico di Direttore di struttura complessa;
- b) incarico di struttura semplice, articolazione di struttura complessa aziendale;
- c) incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo;
- d) incarico di natura professionale di base.

Tutti gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato del Direttore Generale ai dirigenti in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente.

**2. Incarico di Direzione di struttura complessa**

L'incarico di Direttore di struttura complessa è conferito dal Direttore Generale a dirigenti con almeno cinque anni di servizio nel S.S.N. e valutazione positiva del Collegio Tecnico, su proposta scritta e motivata del Direttore Amministrativo nel rispetto del CCNL dell'Area della Dirigenza PTA. Ai fini di cui sopra il Direttore Generale provvede ad emanare apposito avviso interno indirizzato a tutti i dirigenti dello specifico ruolo, in possesso dei requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico (anzianità, valutazioni positive) da pubblicare all'Albo e sul sito internet dell'Azienda, per un periodo non inferiore a 10 giorni.

L'avviso deve specificare:

- a. il tipo di incarico da affidare e le figure dirigenziali destinatarie dell'avviso;
- b. i requisiti richiesti;
- c. la durata dell'incarico;
- d. il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- e. l'invito a presentare ogni titolo idoneo a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare;
- f. l'invito ad allegare un curriculum professionale.

La domanda, con la relativa documentazione, deve essere indirizzata al Direttore Amministrativo il quale, utilizzando i criteri previsti dall'art. 8 comma 3 del D.P.R. 484/97, valuta i curricula dei candidati e, nell'ambito di coloro che risultano idonei, formula la propria proposta al Direttore Generale.

Il Direttore Generale valuta la proposta del Direttore Amministrativo e, nel caso non ritenga di affidare l'incarico al Dirigente indicato, ne dà comunicazione al Direttore Amministrativo, invitandolo a presentare una nuova proposta.

L'incarico è regolamentato dal vigente CCNL nonché dal contratto individuale di lavoro, ha durata di cinque anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, fatte salve le procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente, previste dagli artt. 25 e ss. del CCNL Dirigenza PTA 2003-2005.

In caso di assenza per ferie o malattia, o altro impedimento del Direttore di struttura complessa, la sostituzione è affidata dal Direttore Generale ad altro Dirigente della struttura medesima o dell'area, indicato all'inizio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa.



### **3. Incarico di Responsabilità di struttura semplice**

L'incarico di Direzione di struttura semplice articolazione di struttura complessa è conferito dal Direttore Generale ai Dirigenti con almeno cinque anni di attività e, ove esistente, valutazione positiva del Collegio Tecnico di cui all'art. 26 del CCNL 2002-2005, con provvedimento motivato, su proposta scritta e motivata del Direttore della struttura complessa di appartenenza.

Per la formulazione della proposta di incarico, il Direttore della struttura complessa dovrà tenere conto dei seguenti criteri:

- a) valutazioni riportate in base alle modalità di verifica previste dal CCNL 8/06/2000;
- b) natura e caratteristiche delle funzioni e attività da svolgere;
- c) professionalità richiesta;
- d) attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella attività di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende, o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- e) risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- f) valutazione del curriculum e dell'iter formativo e professionale.

La proposta d'incarico è trasmessa dal Direttore della Struttura complessa al Direttore Generale unitamente ad una scheda di valutazione, compilata per ciascun Dirigente che sia stato esaminato, ai fini del conferimento dell'incarico, previo parere favorevole del Direttore Amministrativo Aziendale.

Ove la proposta del Direttore di struttura complessa non sia ritenuta idonea, il Direttore Generale non l'accoglie, indicandone per iscritto le relative motivazioni. Il Direttore di struttura complessa, conseguentemente, viene invitato a valutare e a formalizzare un'altra proposta.

Nel conferire l'incarico il Direttore Generale deve valutare in particolare le attitudini personali e le capacità professionali dei singoli dirigenti in relazione alle attribuzioni ed ai compiti connessi con l'incarico stesso.

L'incarico ha durata di 3 anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, fatte salve le procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente, previste dagli artt.25-26-27-28-29- 30-31- CCNL 2003-2005.

### **4. Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo e di verifica e controllo**

L'incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo è conferito dal Direttore Generale per specifiche esigenze aziendali e nei limiti delle risorse finanziarie a disposizione, ai Dirigenti in possesso dei requisiti previsti dal CCNL 8/06/2000.

L'incarico di durata di tre anni con facoltà di rinnovo, è conferito dal Direttore Generale su motivata proposta del Direttore della struttura complessa a cui afferisce l'incarico, che a tal fine deve valutare:

- a) il tipo di incarico da affidare;
- b) i requisiti richiesti;
- c) 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;
- d) il curriculum professionale.

Ove la proposta del Direttore della Struttura Complessa non sia ritenuta idonea all'incarico, il Direttore Generale non l'accoglie, indicandone per iscritto le relative motivazioni. Il Direttore della Struttura Complessa, conseguentemente, viene invitato a valutare e formalizzare un'altra proposta.

Gli incarichi hanno durata triennale, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, fatte salve le procedure di valutazione e verifica dei risultati e delle attività del dirigente, previste dagli artt.25 e ss. CCNL 2003-2005.

### **5. Incarichi professionali di base**

Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione, sono conferibili solo incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica.

L'incarico è conferito dal Direttore Generale su proposta del Dirigente responsabile della struttura complessa di appartenenza, decorso il periodo di prova, con atto scritto e motivato.

### **6. Incarichi afferenti alla Direzione Amministrativa**

Le disposizioni di cui al presente regolamento valgono anche per le strutture semplici non articolazioni di strutture complesse in staff alla Direzione Amministrativa, secondo quanto previsto dall'Atto Aziendale.

Tali incarichi sono conferiti dal Direttore Generale, su proposta motivata del Direttore Amministrativo.

Ove la proposta del Direttore Amministrativo non sia ritenuta idonea all'incarico, il Direttore Generale non l'accoglie, indicandone per iscritto le relative motivazioni. Il Direttore Amministrativo, conseguentemente, viene invitato a valutare e a formalizzare un'ulteriore proposta.

### **7. Incarichi provvisori**

In caso di vacanza del posto di Dirigente di struttura complessa o di struttura semplice, il Direttore Generale può affidare in via provvisoria, anche ad interim, l'incarico di responsabile della struttura priva di titolare ad altro dirigente in possesso dei requisiti previsti dal CCNL e secondo le modalità in esso contenute.

### **8. Revoca degli incarichi**

Fatta salva la possibilità di recesso, previa attuazione delle procedure previste dagli art.35 e ss. del CCNL del 5 dicembre 1996 e dell'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del CCNL 2002-2005, il Direttore Generale può disporre la revoca degli incarichi affidati con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza della responsabilità dirigenziale accertata secondo le modalità previste dagli artt. 29,30 e 31 del CC.N.L. 2002-2005 e con gli effetti ivi indicati.

### **9. Cessazione del rapporto di lavoro**

L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico resta correlata al raggiungimento del predetto limite, secondo la normativa nazionale vigente in materia previdenziale.

### **10. Affidamento di incarico diverso**

Ai sensi dell'art.9 comma 32 del DL 78/2010, convertito in Legge 122/2010, alla scadenza dell'incarico dirigenziale di struttura semplice e di natura professionale di elevata specializzazione, l'Azienda, anche in relazione a processi di riorganizzazione, può non confermare l'incarico medesimo, anche in presenza di valutazione positiva, e affidare un incarico diverso anche di tipologia inferiore.

### **11. Norma di salvaguardia**

Qualora in relazione a processi di riorganizzazione aziendale venga affidato ad un dirigente, prima del termine dell'incarico attualmente rivestito, un incarico diverso con retribuzione inferiore, il dirigente conserva la retribuzione di posizione precedente fino alla scadenza naturale dell'incarico.

### PARTE TERZA LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI

#### 3.1 DURATA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi dirigenziali disciplinati dal presente Regolamento hanno la durata di seguito specificata e possono essere rinnovati previa verifica da effettuarsi con le modalità di seguito previste.

- incarichi di direttore di struttura complessa: cinque anni
- incarichi di responsabile di struttura semplice dipartimentale: tre anni
- incarichi di responsabile di struttura semplice divisionale: tre anni
- incarichi di tipo professionale: tre anni.

#### 3.2 GRADI DI VALUTAZIONE

La valutazione del livello di realizzazione degli obiettivi di budget spetta prioritariamente al direttore del dipartimento di afferenza dell'unità operativa, in qualità di **valutatore di prima istanza**.

La **valutazione di seconda istanza** compete all'Organismo Indipendente di Valutazione.

La valutazione del contributo di ogni singolo dirigente al raggiungimento degli obiettivi viene effettuata dal direttore dell'unità operativa o dal responsabile della struttura semplice dipartimentale. Per garantire la trasparenza e oggettività della valutazione è indispensabile, in via preventiva, condividere e assegnare specifici obiettivi a ciascun dirigente (ciò vale soprattutto per i titolari di struttura semplice divisione e degli incarichi di alta specializzazione) e quindi garantire agli operatori il necessario supporto e adeguati ambiti di autonomia.

#### 3.3 TIPOLOGIE DI VALUTAZIONE

Sono previste due forme principali di valutazione della dirigenza aziendale: una annuale - per tutti i dirigenti - finalizzata alla verifica delle competenze professionali ed al contributo alla realizzazione degli obiettivi di budget; la seconda – per i soli dirigenti con incarico di struttura o di alta specializzazione - alla scadenza prevista degli incarichi stessi.

##### 3.3.1 Valutazione annuale delle competenze

L'Azienda procede annualmente alla valutazione delle competenze del dirigente, con la finalità di favorire la corretta verifica delle funzioni dirigenziali, determinando momenti intermedi di confronto tra il dirigente ed il proprio valutatore al fine sia di oggettivare, per quanto possibile, la valutazione annuale sia di favorire l'individuazione di eventuali correttivi, percorsi formativi o di miglioramento ritenuti opportuni per il corretto esercizio delle funzioni.

Il sistema si pone inoltre l'obiettivo di favorire il raccordo tra valutazione delle competenze e valutazione degli obiettivi annuali di budget.

Nel sistema di **valutazione permanente delle competenze** vengono individuati fattori valutativi differenziati in base alla tipologia di incarico, sia di natura organizzativa e gestionale che professionale nei diversi gradi.

I documenti di valutazione annuale analizzano i diversi livelli di competenza attesa/dimostrata e consentono l'identificazione di specifici obiettivi annuali di miglioramento.

Ai fini della valutazione annuale, ciascun *dirigente non titolare di incarico di struttura o alta professionalità* formalizza la propria autovalutazione, correlandola eventualmente con una documentazione di supporto; discute la propria valutazione con il direttore di struttura complessa o responsabile di struttura semplice dipartimentale, che al termine del colloquio formalizza la

valutazione annuale definitiva. Contestualmente, il direttore/responsabile della struttura compila la scheda di valutazione del risultato e la discute con il valutato; il documento annuale di valutazione delle competenze e la scheda di valutazione dei risultati sono trasmessi alla segreteria dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Per la *valutazione annuale del direttore con incarico di struttura complessa o responsabile di struttura semplice dipartimentale*, questi provvedono a redigere la propria relazione di valutazione delle competenze, discutendola con il direttore di dipartimento; quest'ultimo, al termine del colloquio, formalizza la valutazione annuale che trasmette alla Segreteria dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Il documento di *valutazione annuale del direttore di dipartimento* è opportunamente integrato da una scheda per la valutazione di competenze gestionali e strategiche specifiche, in particolare riguardanti il conseguimento di sinergie all'interno del dipartimento, discussa annualmente con il Direttore generale.

Gli esiti della valutazione annuale sono conservati dalla struttura complessa Controllo di Gestione per costituire, nel loro insieme, elementi documentali per la futura verifica alla scadenza dell'incarico da parte del Collegio Tecnico.

Il Direttore di dipartimento svolge in questo processo il ruolo di "valutatore di intesa", con il compito di assicurare:

- ex ante che gli obiettivi di miglioramento sulle competenze individuali assegnati ai diversi professionisti del dipartimento presentino gradi di difficoltà omogenei;
- ex post che le valutazioni assegnate dai direttori di struttura complessa o responsabili di struttura semplice dipartimentale tengano conto dell'effettivo impegno del valutato e di eventuali elementi che abbiano influito sull'impegno e sui risultati.

### **3.3.2 Valutazione alla scadenza dell'incarico**

La valutazione dell'incarico è formulata:

- alla scadenza dell'incarico di qualsiasi tipologia;
- alla scadenza del primo quinquennio di attività;
- al raggiungimento dell'esperienza professionale ultraquinquennale dei dirigenti del ruolo sanitario, in relazione all'indennità di esclusività.

## **4. IL COLLEGIO TECNICO**

Il Collegio Tecnico, ai sensi dell'art. 15 comma 5 del D.Lgs.502/1992, dell'art. 26 del CCNL 2002/2005 - Aree Dirigenza medica e dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo, è l'organismo preposto alla valutazione dell'attività professionale della dirigenza, con le funzioni di valutatore di seconda istanza.

La valutazione è proposta al Collegio Tecnico da parte del direttore o responsabile del "valutando" (valutatore di prima istanza).

Il Collegio Tecnico si esprime sulle seguenti fattispecie:

- a) in caso di esito positivo e piena condivisione della proposta di valutazione, espressa dal valutatore di prima istanza, procede alla sua validazione ed alla trasmissione degli atti per l'archiviazione nel fascicolo personale;
- b) nei casi di proposta di valutazione non pienamente positiva o assenza di condivisione della proposta di valutazione da parte del valutato, il Collegio Tecnico procede alla definizione della valutazione di seconda istanza.

Il Valutatore di prima istanza non può far parte del Collegio Tecnico.

In particolare il valutatore di prima istanza è:

- il **direttore sanitario**: per la valutazione dei risultati conseguiti dalle strutture complesse il cui direttore svolga anche le funzioni di direttore di dipartimento; e per la valutazione dei risultati delle strutture complesse e di staff della Direzione Sanitaria;
- il **direttore amministrativo**: per la valutazione dei risultati delle strutture complesse e semplici della direzione amministrativa;
- il **direttore di dipartimento**: per la valutazione dei risultati delle strutture complesse e delle strutture semplici dipartimentali afferenti al dipartimento;
- il **direttore della struttura complessa**: per la valutazione dei risultati dei titolari di struttura semplice divisionale, incarichi professionali, posizioni organizzative, coordinamenti, progetti delle équipes di reparto. E' indispensabile che la valutazione sia supportata dalla conoscenza diretta e non temporanea del dirigente e dei titolari di posizione organizzativa o coordinamento da valutare.

#### **4.1 Composizione del Collegio Tecnico**

Il Collegio Tecnico è un organismo a composizione variabile che viene costituito di volta in volta in relazione alla struttura di appartenenza del soggetto da valutare. Ai sensi dell'art. 15, comma 5 del d.lgs. 502/1992 e s.m.i., il Collegio Tecnico è nominato dal Direttore generale.

Prioritariamente, viene chiamato ad operare in seno al Collegio tecnico il personale dirigenziale aziendale; il ricorso ad esperti esterni è subordinato alla verifica dell'effettiva assenza di analoghe figure professionali interne e/o nei casi di incompatibilità.

Alla luce dell'art. 60 dei CC.CC.NN.LL. 8.6.2000, i compensi per le prestazioni rese in seno al Collegio Tecnico competono unicamente ai componenti esterni, ai quali verrà riconosciuto il rimborso delle spese di trasferta.

Il Collegio Tecnico è presieduto dal Direttore sanitario o Direttore Amministrativo, secondo l'area di appartenenza del dirigente valutato. Il valutatore di prima istanza non può farne parte. Nella composizione, inoltre, viene garantita l'applicazione dei principi espressi dall'art. 25 dei CC.CC.NN.LL. 3.11.2005 delle aree dirigenziali.

Pertanto, i Collegi Tecnici sono così composti:

- Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo (presidente);
- Direttore o Responsabile di struttura sovraordinata della stessa area e profilo, per la valutazione degli aspetti gestionali (componente);
- Dirigente con incarico analogo della stessa area, profilo, disciplina, per la valutazione degli aspetti professionali (componente).

<b>DIRIGENZA DEL RUOLO SANITARIO MEDICO E NON MEDICO</b>				
VALUTATO	VALUTATORE PRIMA ISTANZA	PRESIDENTE COLLEGIO TECNICO	VALUTATORE CT ASPETTI GESTIONALI	VALUTATORE CT ASPETTI PROFESSIONALI
DIRIGENTE CON QUALSIASI TIPOLOGIA DI INCARICO	DIRETTORE/RESPONSABILE DI STRUTTURA SOVRAORDINATA	DIRETTORE SANITARIO	DIRETTORE/RESPONSABILE DI STRUTTURA DELLA STESSA AREA E PROFILO	DIRIGENTE CON INCARICO ANALOGO DELLA STESSA AREA, PROFILO, DISCIPLINA
DIRETTORE DIPARTIMENTO	LA VERIFICA VIENE EFFETTUATA DIRETTAMENTE DAL DIRETTORE GENERALE, SU PROPOSTA MOTIVATA DEL DIRETTORE SANITARIO (ART. 22.1 DELL'ATTO AZIENDALE).			
<b>DIRIGENZA DEI RUOLI PROFESSIONALE, TECNICO, AMMINISTRATIVO</b>				
VALUTATO	VALUTATORE PRIMA ISTANZA	PRESIDENTE COLLEGIO TECNICO	VALUTATORE CT ASPETTI GESTIONALI	VALUTATORE CT ASPETTI PROFESSIONALI
DIRIGENTE CON QUALSIASI TIPOLOGIA DI INCARICO	DIRETTORE/RESPONSABILE DI STRUTTURA SOVRAORDINATA	DIRETTORE AMMINISTRATIVO	DIRETTORE/RESPONSABILE DI STRUTTURA DELLA STESSA AREA E PROFILO	DIRETTORE/RESPONSABILE DI STRUTTURA DELLA STESSA AREA E PROFILO

### 5. CRITERI E STRUMENTI DI VALUTAZIONE

La valutazione dell'incarico dirigenziale attribuito si fonda sull'analisi della seguente documentazione:

- valutazioni del raggiungimento degli obiettivi annuali di risultato;
- valutazioni annuali delle competenze;
- dati di attività (forniti/validati dal Controllo di Gestione o dalla Direzione Sanitaria)
- pubblicazioni scientifiche, prodotte dall'interessato
- curriculum formativo redatto dall'interessato
- eventuali sanzioni disciplinari registrate a sistema
- eventuali segnalazioni da parte dell'utenza, riconducibili, in positivo o in negativo, alla responsabilità del dirigente.

L'esito della valutazione, sia positiva che negativa, è espressamente motivata.

Gli esiti finali delle verifiche degli incarichi sono inseriti nel fascicolo personale.

### 6. EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

**6.1 L'esito positivo** della valutazione dell'incarico produce i seguenti effetti:

- per i dirigenti di struttura complessa, semplice dipartimentale, semplice divisionale e per i dirigenti con incarico professionale, alla scadenza dell'incarico, l'esito positivo della verifica realizza la condizione necessaria ma non sufficiente (ai sensi dell'art. 9, comma 32, d.l. n. 78/2009 convertito nella legge 122/2009) per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico
- per i dirigenti neo assunti, nei limiti e con le decorrenze indicati dalla vigente normativa:
  - a. in occasione della scadenza del primo quinquennio di esperienza dirigenziale nel SSN, calcolata su periodi continuativi di attività dirigenziale sia a tempo indeterminato che determinato: la possibilità di attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di responsabilità di struttura semplice; l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore, se dovuta in applicazione delle norme vigenti nel periodo.
  - b. in occasione della scadenza del primo quinquennio di esperienza dirigenziale nel SSN, calcolata su periodi continuativi di attività dirigenziale esclusivamente a tempo indeterminato: la rideterminazione, a parità di retribuzione di posizione complessiva, della retribuzione di posizione minima contrattuale, se dovuta in applicazione delle norme vigenti nel periodo.

Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi, avviene nel rispetto della durata prevista dal presente Regolamento.

Le verifiche positive costituiscono un presupposto necessario ma non sufficiente sia per la conferma dell'incarico giunto a scadenza (ai sensi dell'art. 9, comma 32, d.l. 78/2010) sia per la concessione di incarichi diversi o superiori, in quanto il conferimento degli incarichi dirigenziali – che resta riservato, in ogni caso, alla sfera decisionale della direzione aziendale – è condizionato da fattori oggettivi quali l'esistenza dell'incarico e la accertata disponibilità del fondo.

### 6.2 L'esito negativo della valutazione dell'incarico produce i seguenti effetti:

- il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica non è confermato nell'incarico. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.
- nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio economico, ove la normativa vigente ne preveda l'attribuzione nel medesimo anno.
- per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica al termine del quinquennio comporta il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno nonché nell'applicazione degli artt. 4, comma 2 e 5, comma 5 del CCNL in pari data, relativo al II biennio.

L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito del processo di valutazione, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.