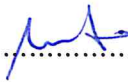


**REGOLAMENTO  
DI AFFIDAMENTO, CONFERMA E REVOCA DEGLI INCARICHI  
E  
REGOLAMENTO  
PER LA DISCIPLINA E IL FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO TECNICO**

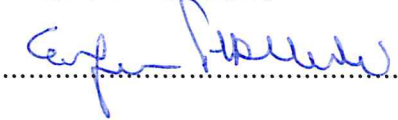
Il giorno 15 dicembre 2015 alle ore 13.00, presso l'aula riunioni della Direzione Generale ha avuto luogo l'incontro tra:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE  
DI PARTE PUBBLICA DELL'AZ.  
OSPEDALIERA DI PADOVA:**


Direttore Sanitario  
(delegato dal Direttore Generale)

  
.....

Direttore Amministrativo

  
.....

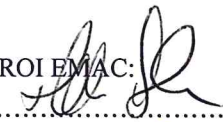
Responsabile UOC Amministrazione e  
Gestione del Personale


  
.....


DIREZIONE MEDICA OSPEDALIERA  
Dirigente Responsabile

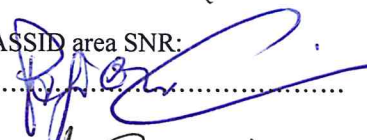
.....  
.....

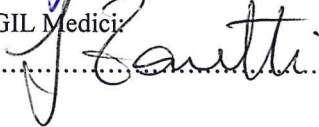
**LE DELEGAZIONI TRATTANTI  
DI PARTE SINDACALE:**

AARO EMAC:   
.....

ANAAO ASSOMED:   
.....

CIMO ASMD:   
.....

FASSID area SNR:   
.....

CGIL Medici:   
.....

UIL Medici:  
.....

FESMED:  
.....

ANPO-ASCOTI-FIALS Med:  
.....

CISL Medici:  
.....

**LE DELEGAZIONI  
TRATTANTI DI PARTE  
SINDACALE UNIVERSITARIA:**

CISL Medici Univ.tà:  
.....

CNU:  
.....

SNALS CONFSAL:  
.....

CISAL Univ.tà:  
.....

USPUR SIPU:  
.....

SNUR CGIL:  
.....


CIPUR:  
.....

**REGOLAMENTO  
DI AFFIDAMENTO, CONFERMA E REVOCA DEGLI INCARICHI  
E  
REGOLAMENTO  
PER LA DISCIPLINA E IL FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO TECNICO**


Il giorno 15 dicembre 2015 alle ore 13.00, presso l'aula riunioni della Direzione Generale ha avuto luogo l'incontro tra:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA  
DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA:**


Direttore Sanitario (delegato dal Direttore Generale)

  
.....

Direttore Amministrativo

  
.....

Responsabile UOC Amministrazione e Gestione del Personale

  
.....

DIREZIONE MEDICA OSPEDALIERA

Dirigente Responsabile

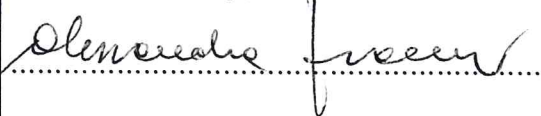
.....

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE  
SINDACALE:**


ANAAO SNABI:

  
.....

FASSID (Sinafo-Aupi):

  
.....

CGIL FP Sanità:

  
.....

CISL FP:

.....

UIL FPL:

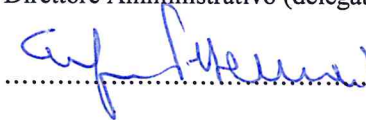
.....

**REGOLAMENTO  
DI AFFIDAMENTO, CONFERMA E REVOCA DEGLI INCARICHI  
E  
REGOLAMENTO  
PER LA DISCIPLINA E IL FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO TECNICO**


Il giorno 15 dicembre 2015 alle ore 13.00, presso l'aula Riunioni della Direzione Generale, ha avuto luogo l'incontro tra:

**LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA  
DELL'AZIENDA OSPEDALIERA DI PADOVA:**


Direttore Amministrativo (delegato dal Direttore Generale)

  
.....

Direttore Sanitario

  
.....

Responsabile UOC Amministrazione e Gestione del Personale

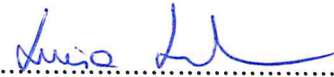
  
.....

**LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE  
SINDACALE:**

CISL FP Sanità:

  
.....

FEDIR Sanità :

  
.....

CGIL FP:

.....

UIL FPL:

.....





AZIENDA OSPEDALIERA PADOVA

**REGOLAMENTO DI AFFIDAMENTO, CONFERMA E REVOCA  
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

**E**

**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA E IL FUNZIONAMENTO  
DEL COLLEGIO TECNICO**

**AREA DIRIGENZA**

**MEDICA E VETERINARIA  
SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA**

15 dicembre 2015

Handwritten signatures in blue ink, including initials and full names, scattered across the bottom of the page.



## SOMMARIO

### Premessa

## PARTE I – AFFIDAMENTO, CONFERMA E REVOCA INCARICHI DIRIGENZIALI

### TITOLO I – TIPOLOGIE DI INCARICHI DIRIGENZIALI E GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

Art. 1 - Tipologie di incarichi

Art. 2 - Graduatoria degli incarichi

### TITOLO II – CRITERI E PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 3 - Incarichi di Direttore di Dipartimento Strutturale/Coordinatore Dipartimento funzionale

Art. 4 - Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa

Art. 5 - Incarichi di Direzione/Responsabilità di Unità Operativa Semplice

5.1 Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale

5.2 Unità Operativa Semplice

Art. 6 - Incarichi di Natura Professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi di verifica e di controllo

6.1 - Incarico di Alta Specializzazione – Referente di Area Specialistica

6.2 - Incarico di Alta Specializzazione – Referente di Attività Specialistica

6.3 - Incarico di Natura professionale di consulenza di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo

Art. 7 - Incarico di Natura Professionale (di base) conferibile ai Dirigenti con meno di 5 anni di attività

Art. 8 - Contratto Individuale di incarico dirigenziale

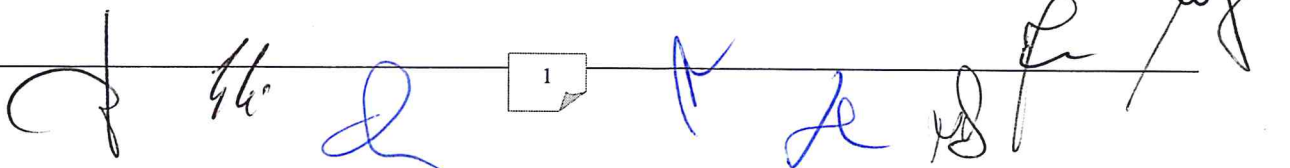
Art. 9 – Durata dell'incarico dirigenziale

9.1 Incarico di Direttore del Dipartimento

9.2 Incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa

9.3 Altri incarichi dirigenziali di cui all'art. 27 c.1 lett. b)-c)-d) CCNL 1998/2001

---



Art. 10 - Revoca dell'incarico dirigenziale e assegnazione di un incarico di valore economico inferiore in caso di valutazione negativa

10.1 Incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa

10.2 Altri incarichi dirigenziali di cui all'art. 27 c.1 lett. b) e c) CCNL 1998/2001

10.3 Incarichi dirigenziali di Natura Professione di base di cui all'art.27 c.1 lett. d) CCNL 1998-2001

Art. 11 - Revoca anticipata dell'incarico dirigenziale in caso di riorganizzazione aziendale

Art. 12 - Sostituzioni

## PARTE II – LA VALUTAZIONE PROFESSIONALE E LA DISCIPLINA E IL FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO TECNICO

Art. 13 - Principi generali

Art. 14 - Procedura di valutazione

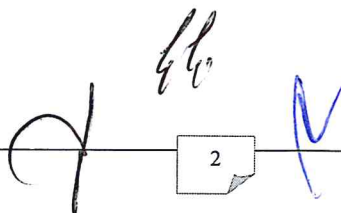
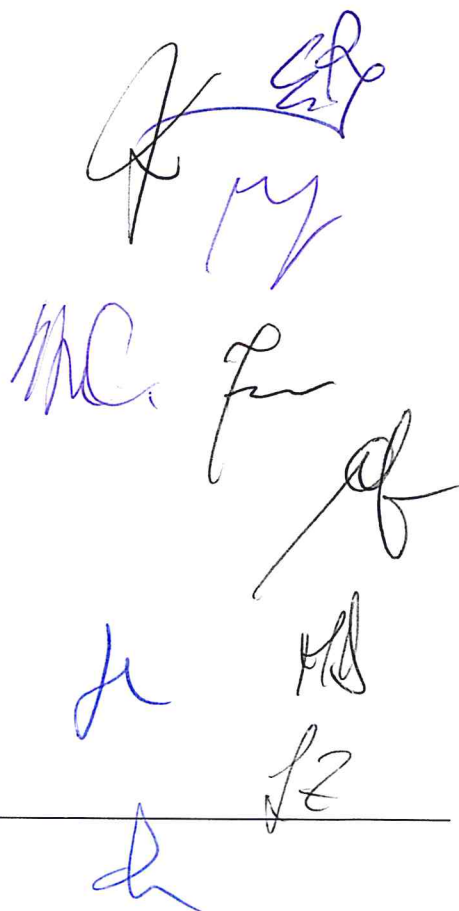
14.1 Documentazione

14.2 Valutazione di I istanza

14.3 Valutazione di II istanza: il Collegio Tecnico – costituzione e compiti

Art. 15 - Valutazione negativa o assente (contraddittorio)

Art. 16 - Modalità organizzative





## Premessa

Il presente regolamento disciplina, nella prima parte, l'individuazione, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti medici, veterinari, sanitari, professionali, tecnici ed amministrativi in coerenza con l'assetto organizzativo previsto nell'Atto aziendale adottato con deliberazione del Direttore Generale n. 555 del 23/5/2014 e ss.mm.ii. e sostituisce integralmente i precedenti regolamenti, "Affidamento e revoca degli incarichi professionali" sottoscritti con le OO.SS. aziendali delle aree di contrattazione, medico-veterinaria e SPTA, rispettivamente il 22/09/2003 e il 12/11/2003.

Nella seconda parte è regolamentata la procedura di valutazione dell'attività svolta dai Dirigenti nonché le procedure di nomina e funzionamento del Collegio Tecnico preposto alla valutazione medesima.

Il regolamento persegue la finalità di garantire oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nella scelta dei soggetti affidatari degli incarichi dirigenziali nonché nella verifica periodica dei risultati professionali e gestionali raggiunti dal dirigente, ed è stato redatto nel rispetto dei criteri fissati dagli artt.51-52-53 CCNL 1994/1997 area Dirigenza Medica e Veterinaria e artt.50-51-52 CCNL 1994/1997 area Dirigenza SPTA come sostituiti ed integrati da successive modificazioni, artt. 18 27 e 29 CCNL 1998/2001 di entrambe le aree contrattuali, artt. 24-31 CCNL 2002/2005 di entrambe le aree contrattuali, artt. 6 e 15 CCNL 2006/2009 area Dirigenza Medica e Veterinaria e artt.6 e 10 CCNL 2006/2009 area Dirigenza SPTA come sostituiti ed integrati da successive modificazioni, artt. 8-9-10 CCNL 2006/2009 area Dirigenza Medica e Veterinaria e artt.11-12-13 CCNL 2006/2009 area Dirigenza SPTA, art. 4 CCNL 2006/2009 integrativo del 6/5/2010, delle rispettive aree di contrattazione, medico-veterinaria e SPTA, nonché nel rispetto dell'atto aziendale e della specifica normativa in materia.

Il presente regolamento si applica al personale dirigente di tutti i ruoli e di ambedue le aree dirigenziali, medico-veterinaria e SPTA, e la sua applicabilità decorre dalla data di sottoscrizione tra le parti.

Il regolamento è teso a soddisfare le esigenze della programmazione aziendale individuando una articolazione dei livelli di responsabilità, graduati secondo il modello organizzativo definito con l'atto Aziendale, tenendo conto della recente normativa regionale in materia e delle linee guida emanate dalla stessa, finalizzate all'individuazione, graduazione ed attribuzione degli incarichi dirigenziali.

Esso delinea, pertanto, il sistema degli incarichi e promuove lo sviluppo professionale dei dirigenti mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi, individuando diverse tipologie di incarichi dirigenziali e di carriera professionale e gestionale.

Per quanto non espressamente disciplinato all'interno del presente regolamento si rinvia alla normativa nazionale e regionale, nonché agli specifici atti aziendali in materia.



## PARTE I AFFIDAMENTO, CONFERMA E REVOCA INCARICHI DIRIGENZIALI

### TITOLO I TIPOLOGIE DI INCARICHI DIRIGENZIALI E GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

#### Art. 1 – Tipologie di incarichi.

Le tipologie di incarico conferibili ai dirigenti di ambedue le aree di contrattazione, medico-veterinaria e Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa (SPTA), secondo la distinzione operata dai rispettivi artt. 27 comma 1 CCNL normativo 1998/2001 e s.m.i., sono le seguenti:

- Art. 27, lett.a): Incarico di Direzione di Unità Operativa Complessa, è ricompreso l'incarico di Direzione di Dipartimento;
- Art. 27, lett. b): Incarico di Responsabilità di Unità Operativa Semplice;
- Art. 27, lett c): Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- Art. 27, lett. d): Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

L'articolazione degli incarichi dirigenziali rientra nel potere di organizzazione dell'Azienda, in coerenza con l'assetto organizzativo delineato dall'atto aziendale e graduati secondo quanto indicato nei successivi articoli, nel rispetto del corretto svolgimento della funzione dirigenziale nell'ambito del quadro normativo vigente.

Come definito dall'art. 27 comma 2 CCNL 1998-2001 la definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lett. b) e c), non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi stessi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni. Considerate inoltre le recenti linee di indirizzo regionali in materia (DGRV n.1099/2014), si ritiene di prevedere diversi livelli di responsabilità specialistica nell'ambito degli incarichi di cui alla lett. c), favorendo percorsi di carriera professionali, con la precisazione che non si prefigura tra le due tipologie di incarichi nessun rapporto gerarchico, con possibilità di transito dall'una all'altra fattispecie.

#### Art. 2 – Graduatorie degli incarichi.

Gli incarichi sono graduati per funzione e grado di autonomia gestionale e/o professionale, in via generale, secondo i criteri e i parametri indicati all'art. 51, comma 2 CCNL 1994/1997 area Dirigenza Medica e Veterinaria e art. 50, comma 2 CCNL 1994/1997 area Dirigenza SPTA e ss.mm.ii, nonché sulla scorta delle direttive regionali con le quali sono stati forniti gli indicatori da utilizzare ai fini dell'attribuzione di specifiche graduazioni.

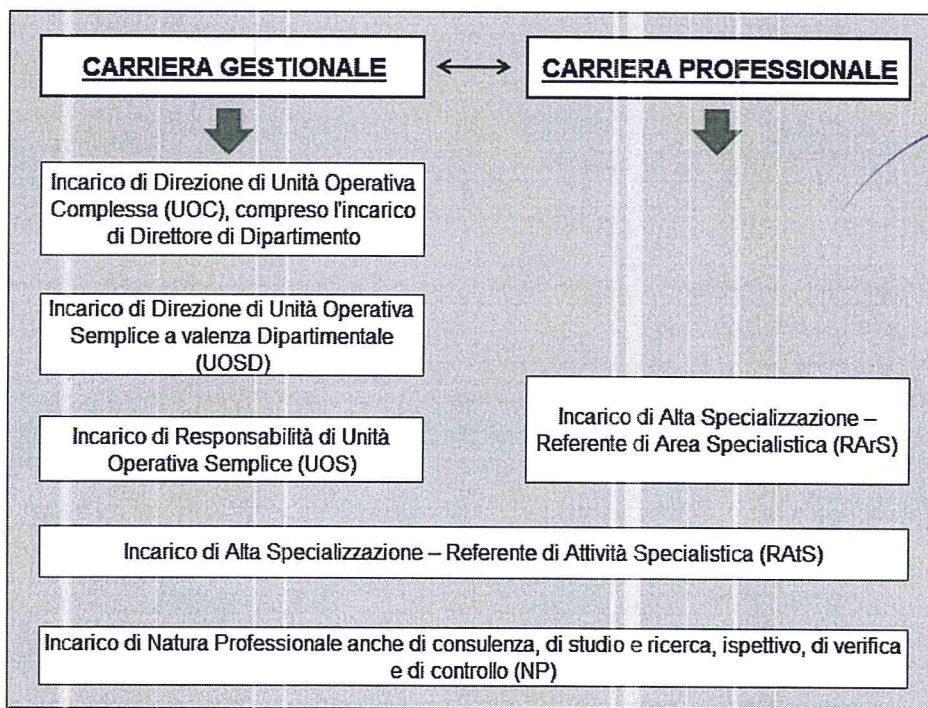


Art. 27 Lettera a)	Incarico di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC), ricomprende la Direzione di Dipartimento
Art. 27 Lettera b)	Incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale (UOSD)
	Incarico di Responsabilità di Unità Operativa Semplice (UOS)
Art. 27 Lettera c)	Incarico di Alta Specializzazione – Referente di Area Specialistica. (RARs)
	Incarico di Alta Specializzazione – Referente di Attività Specialistica. (RATs)
	Incarico di Natura Professionale anche di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo. (NP)
Art. 27 Lettera d)	Incarico di Natura Professionale (di base) conferibile ai Dirigenti con meno di 5 anni di attività. (NPb)

Allo scopo di favorire la piena attuazione degli obiettivi prioritari connessi al ruolo della dirigenza viene confermato quanto già previsto dall'art. 26 comma 1 e dall'art. 27, comma 2 del CCNL 8.6.2000 specificando, altresì, che le diverse tipologie di incarico, che implicano attività gestionali e professionali, sono tutte funzionali ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, contribuiscono ad una migliore qualità assistenziale e promuovono lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.


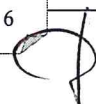
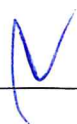
Ai Dirigenti, in possesso dei requisiti previsti dalla contrattazione collettiva, possono essere conferiti incarichi, indistintamente, di natura gestionale o professionale, non prefigurandosi tra le due tipologie di cui alle lett. b) e c) dell'art. 27 comma 1 CCNL 1998-2001, nessun rapporto gerarchico, con possibilità di transito dall'una all'altra carriera, in quanto non si configurano rapporti di sovra o sotto ordinazione tra gli incarichi stessi.

SCHEMA DI SVILUPPO DI CARRIERA:



Handwritten signatures and initials in blue ink are present on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it. At the bottom center, there is a small box containing the number '5' and other handwritten marks.

La determinazione del valore economico correlato alla graduazione degli incarichi con riferimento alla retribuzione di posizione verrà definita con accordi specifici oggetto di contrattazione tra le parti, in relazione alla disponibilità dei fondi contrattuali delle rispettive aree.





## TITOLO II CRITERI E PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI

### Art. 3 – Incarico di Direttore di Dipartimento Strutturale/Coordinatore di Dipartimento funzionale.

#### *Descrizione*

Il Dipartimento è una struttura di coordinamento aziendale, sovraordinata all'Unità Operativa rispetto agli aspetti gestionali, che aggrega più UOC oltre ad eventuali UOSD omogenee, affini o complementari che, pur mantenendo la loro autonomia, indipendenza e responsabilità, attraverso l'integrazione funzionale e organizzativa delle risorse complessivamente assegnate, sono orientate a perseguire obiettivi comuni assegnati dalla Direzione Generale.

L'assetto strutturale dell'Azienda Ospedaliera prevede: Dipartimenti Strutturali e Dipartimenti Funzionali, Aziendali o Interaziendali, anche ad attività integrata.

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

Il Dipartimento Funzionale aggrega UOC e UOSD che, anche se appartenenti a Dipartimenti Strutturali diversi, concorrono alla realizzazione di specifici obiettivi aziendali strategici e trasversali, correlati ad un progetto che individua obiettivi da raggiungere in un tempo definito.

L'organizzazione aziendale prevede inoltre i Dipartimenti ad Attività Integrata, costituiti da UOC e UOSD con il fine di assicurare l'esercizio integrato delle attività assistenziali, di didattica e ricerca propri del settore scientifico-disciplinare presenti.

Il Dipartimento Interaziendale infine è un Dipartimento che aggrega UOC e UOSD appartenenti a diverse Aziende/Enti del SSR ed è finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi in un tempo definito. L'attivazione è subordinata all'autorizzazione della Giunta Regionale.

#### *Affidamento*

Il Direttore del Dipartimento Aziendale è individuato tra i Direttori di UOC di cui si compone il 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 al raggiungimento degli obiettivi prefissati. E' nominato dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore per gli ambiti di competenza, sentito il comitato di Dipartimento, secondo le modalità previste dall'atto aziendale e dai regolamenti in materia.

A horizontal line is drawn across the page, with several handwritten signatures in blue ink above and below it. A small rectangular stamp with the number '7' is located in the center of the line.



Il Direttore del Dipartimento Interaziendale è individuato tra i Direttori di UOC di cui si compone il 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 al raggiungimento degli obiettivi prefissati. Egli è nominato d'intesa tra i Direttori Generali delle Aziende/Enti del SSR interessate.

#### **Art. 4 – Incarico di Direzione di Unità Operativa Complessa.**

##### *Descrizione*

Le Unità Operative Complesse sono articolazioni interne al Dipartimento, individuate come tali dall'Atto Aziendale e dalle Schede Regionali di dotazione.

L'incarico di direzione di UOC, di cui all'art. 27 lettera a) del CCNL 1998/2001 è caratterizzato dall'attribuzione di responsabilità di budget, di gestione di risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie, assicurando così la direzione e l'organizzazione dell'attività di competenza, nel rispetto della programmazione e degli indirizzi regionali e aziendali, degli obiettivi e dei criteri definiti dalla direzione strategica e nell'ambito del Dipartimento di competenza.

Gli indicatori individuati per la graduazione dell'incarico di UOC sono:

<b>Indicatori</b>
Gestione dei processi professionali ad elevata complessità ed integrazione, implicanti intersettorialità, interdisciplinarietà ed interprofessionalità, per i quali si richiedono risorse dedicate specifiche.
Rilevante quantità di risorse umane gestite nell'ambito della Struttura.
Rilevanza del budget a disposizione (responsabilità diretta nella gestione di risorse tecniche e/o finanziarie di elevata quantità).
Valenza strategica della struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi aziendali ed alle indicazioni della pianificazione regionale, anche in considerazione l'impatto visivo ed economico per l'intera azienda.
Rilevanza tecnologica e strumentale delle attività espletate dalla struttura.

##### *Affidamento*

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

L'incarico di direzione di Unità Operativa Complessa ad afferenza Universitaria è conferito con atto scritto e motivato dal Direttore Generale, su proposta del Rettore, secondo le procedure e i criteri dettati dalla normativa nazionale e regionale vigente in materia.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'N' on the left, a circle with a dot, '44', and several other stylized signatures and initials.



## Art. 5 – Incarico di Direzione/Responsabilità di Unità Operativa Semplice.

### 5.1 - Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale.

#### *Descrizione*

Per Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale, si intendono le articolazioni interne al Dipartimento, individuate come tali dall'Atto Aziendale e dalle Schede Regionali di dotazione. L'incarico di cui all'art. 27, comma 1, lettera b) del CCNL 1998/2001, è caratterizzato da responsabilità di budget, alla quale è attribuita responsabilità di gestione di risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie per l'assolvimento delle funzioni assegnate.

Tali funzioni possono realizzarsi mediante la gestione condivisa di specifiche risorse con una o più UOC di riferimento, in conformità alla pianificazione regionale e alla programmazione aziendale, finalizzate ad una più efficace e proficua organizzazione, ad una ottimizzazione delle risorse umane e strumentali assegnate, nonché ad una migliore qualità assistenziale.

Gli indicatori individuati per la graduazione dell'incarico di UOSD sono:

<b>Indicatori</b>
Consistenza delle risorse umane, tecniche e strumentali, con correlata gestione del budget affidato rispetto alla programmazione regionale e aziendale.
Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali, considerando anche la rilevanza verso l'esterno della qualità dei servizi erogati e il ritorno di immagine.
Complessità organizzativa della struttura in relazione alla sua articolazione interna, con particolare riferimento al Dipartimento e a una o più Strutture Complesse ad esso afferenti.
Livello di autonomia rispetto alla UOC sovraordinata e grado di interazione e/o integrazione con le altre Unità Operative aziendali.

#### *Affidamento*

L'incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, sentito il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo, ciascuno per il proprio ambito di competenza, su proposta del Direttore del Dipartimento. L'incarico può essere affidato ad un Dirigente ospedaliero o universitario in convenzione che abbia maturato almeno cinque anni di servizio senza soluzione di continuità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

Il Direttore di Dipartimento è tenuto a garantire un'adeguata comunicazione a tutti i dirigenti aventi titolo all'affidamento dell'incarico in oggetto, divulgando con le forme di pubblicità 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, considerando le capacità e competenze professionali del singolo dirigente, in relazione alle conoscenze inerenti l'incarico e alle attitudini alla gestione di strutture. Il Direttore di Dipartimento provvede alla chiusura della procedura, proponendo al Direttore



Generale, con nota motivata, il/i nominativo/i del/i candidato/i idoneo/i, entro il termine di 30 giorni dall'avvio della stessa.

## 5. 2 - Unità Operativa Semplice.

### Descrizione

Per Unità Operativa Semplice, si intende struttura aziendale interna all'UOC individuata da specifico provvedimento attuativo di programmazione aziendale.

L'incarico di responsabilità di Unità Operativa Semplice di cui all'art. 27, comma 1, lettera b) del CCNL 1998/2001, non dotato di responsabilità di budget, prevede la responsabilità di gestione di risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie per l'assolvimento delle funzioni assegnate.

Tali funzioni possono realizzarsi mediante la gestione condivisa di specifiche risorse assegnate della UOC di riferimento, in conformità alla programmazione aziendale, valutata l'eventuale pianificazione regionale, finalizzate ad una più efficace e proficua organizzazione, ad una ottimizzazione delle risorse umane e strumentali assegnate, nonché ad una migliore qualità assistenziale.

Gli indicatori individuati per la graduazione dell'incarico di UOS sono:

<b>Indicatori</b>
Complessità gestionale ed elevate responsabilità nell'erogazione delle prestazioni e dei servizi (qualità/volumi prestazionali).
Consistenza delle risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie in relazione al budget affidato alla Struttura sovraordinata.
Valenza strategica della struttura, considerando la rilevanza verso l'esterno della qualità dei servizi erogati, nonché la valutazione dei risultati ottenuti nell'erogazione dell'attività prestata nel rispetto degli obiettivi aziendali.
Livello di autonomia rispetto alla UOC sovraordinata e grado di interazione e/o integrazione con le altre Unità Operative aziendali.

### Affidamento

L'incarico di Responsabile di Unità Operativa Semplice è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, sentito il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo, ciascuno per il proprio ambito di competenza, su proposta del Direttore della UOC di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento. L'incarico può essere affidato ad un Dirigente ospedaliero o universitario in convenzione che abbia maturato almeno cinque anni di servizio senza soluzione di continuità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

Il Direttore di Unità Operativa Complessa è tenuto a garantire un'adeguata comunicazione a tutti i dirigenti aventi titolo all'affidamento dell'incarico in oggetto, divulgando con le forme di pubblicità 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 capacità e competenze professionali del singolo dirigente, in relazione alle conoscenze inerenti l'incarico e alle attitudini inerenti la gestione di strutture. Il Direttore di Unità Operativa Complessa provvede alla chiusura della procedura, proponendo al Direttore Generale, con nota



motivata, il/i nominativo/i del/i candidato/i idoneo/i, entro il termine di 30 giorni dall'avvio della stessa.

### *Clausola organizzativa*

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

## **Art. 6 – Incarichi di Natura Professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi di verifica e di controllo.**

### **6.1 - Incarico di Alta Specializzazione – Referente di Area Specialistica.**

#### *Descrizione*

Per incarico di Alta Specializzazione – Referente di Area Specialistica, di cui all'art. 27, comma 1, lettera c) del CCNL 1998-2001, si intende l'incarico caratterizzato dalla presenza di complesse e avanzate competenze specialistico-funzionali, elevata professionalità nella disciplina di appartenenza e specifica responsabilità tecnico – professionale, senza attribuzione diretta di risorse. Esso comporta distinte capacità e conoscenze atte a svolgere prestazioni, procedure, processi e attività clinico, diagnostica e terapeutica appropriate e di qualità, nell'ambito di indirizzi operativi e programmi promossi a livello aziendale, finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di prestazioni di terzo livello a valenza HUB.

Gli obiettivi sono assegnati dal Direttore di UOC/UOSD di afferenza, sentito il Direttore di Dipartimento. I Dirigenti a cui è attribuito l'incarico sono soggetti all'osservanza delle direttive impartite dal Direttore della UOC/UOSD di afferenza ed esegue la propria prestazione al fine di soddisfare le esigenze legate ad una eventuale programmazione regionale, nonché richieste per il raggiungimento degli obiettivi, anche trasversali, legati a più strutture di un medesimo dipartimento.

Gli indicatori individuati per la graduazione dell'incarico sono:

<b>Indicatori</b>
Grado di competenza in un determinato ambito finalizzato ad una adeguata risposta clinica, diagnostica e terapeutica tale da individuare una referenza di un'area specialistica.
Livello di autonomia operativa nella gestione dei processi clinico, diagnostici e terapeutici propri dell'area specialistica di afferenza ed eventuale responsabilità/interazione rispetto agli altri dirigenti dell'unità operativa e/o di altre U.O., in coerenza con gli obiettivi della struttura sovraordinata.
Utilizzo di metodologie e strumentazioni significativamente innovative con valenza strategica per l'azienda.



Affidamento di programmi di formazione, aggiornamento o ricerca in rapporto alle specifiche esigenze dell'Azienda.

### Affidamento

L'incarico di Alta Specializzazione – Referente di Area Specialistica, è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, sentito il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo, ciascuno per il proprio ambito di competenza, su proposta del Direttore della UOC/UOSD di appartenenza, sentito il Direttore di Dipartimento. L'incarico può essere affidato ad un Dirigente ospedaliero o universitario in convenzione che abbia maturato almeno cinque anni di servizio senza soluzione di continuità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

Il Direttore di UOC/UOSD è tenuto a garantire un'ideale comunicazione a tutti i dirigenti aventi titolo all'affidamento dell'incarico in oggetto, divulgando con le forme di pubblicità 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 capacità e competenze professionali del singolo dirigente, in relazione alle conoscenze inerenti l'incarico. Il Direttore di UOC/UOSD provvede alla chiusura della procedura, proponendo al Direttore Generale, con nota motivata, il/i nominativo/i del/i candidato/i idoneo/i, entro il termine di 30 giorni dall'avvio della stessa.

## 6.2 - Incarico di Alta Specializzazione – Referente di Attività Specialistica.

### Descrizione

Per incarico di Alta Specializzazione – Referente di Attività Specialistica, di cui all'art. 27, comma 1, lettera c) del CCNL 1998-2001, si intende l'incarico caratterizzato da una competenza specialistico-funzionale di alta professionalità nella disciplina di appartenenza, il cui svolgimento è caratterizzato da responsabilità tecnico-professionali distintive. Esso comporta specifiche conoscenze e capacità a svolgere prestazioni, procedure, processi e attività clinico, diagnostica e terapeutica, 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.

Gli obiettivi sono assegnati dal Direttore di UOC/UOSD di afferenza, e i Dirigenti a cui è attribuito l'incarico sono soggetti all'osservanza delle direttive impartite dallo stesso.

Gli indicatori individuati per la graduazione dell'incarico sono:

Indicatori
Grado di competenza in un determinato ambito finalizzato ad una adeguata risposta clinica, diagnostica e terapeutica tale da individuare una referenza di un'attività specialistica.
Livello di autonomia operativa nelle attività professionali ed eventuale responsabilità/interazione rispetto agli altri dirigenti dell'unità operativa e/o di altre U.O., in coerenza con gli obiettivi della struttura sovraordinata.
Importanza e delicatezza della funzione svolta per l'impatto clinico assistenziale dell'unità operativa sulla popolazione assistita, considerando anche l'innovazione tecnologica



Affidamento di programmi di formazione, aggiornamento o ricerca in rapporto alle specifiche esigenze dell'Azienda.

### Affidamento

L'incarico di Alta Specializzazione – Referente di Attività Specialistica, è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, sentito il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo, ciascuno per il proprio ambito di competenza, su proposta del Direttore della UOC/UOSD di appartenenza. L'incarico può essere affidato ad un Dirigente ospedaliero o universitario in convenzione che abbia maturato almeno cinque anni di servizio senza soluzione di continuità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

Il Direttore di UOC/UOSD è tenuto a garantire un'ideale comunicazione a tutti i dirigenti aventi titolo all'affidamento dell'incarico in oggetto, divulgando con le forme di pubblicità 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 capacità e competenze professionali del singolo dirigente, in relazione alle conoscenze inerenti l'incarico. Il Direttore di UOC/UOSD provvede alla chiusura della procedura, proponendo al Direttore Generale, con nota motivata, il/i nominativo/i del/i candidato/i idoneo/i, entro il termine di 30 giorni dall'avvio della stessa.

### 6.3 - Incarico di Natura professionale anche di consulenza di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.

#### Descrizione

Per incarico di Natura Professionale, anche di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo di verifica e di controllo, di cui all'art. 27, comma 1, lettera c) del CCNL 1998-2001, si intende l'incarico caratterizzato da competenze specialistiche - 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.

Gli obiettivi sono assegnati dal Direttore di UOC/UOSD di appartenenza, e i Dirigenti a cui è attribuito l'incarico sono soggetti all'osservanza delle direttive impartite dallo stesso.

Gli indicatori individuati per la graduazione dell'incarico sono

Indicatori
Grado di competenza nello svolgimento di compiti di particolare interesse generale nell'ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza.
Livello di preparazione professionale, caratterizzata da buona autonomia nei processi operativi nell'ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza.
Affidamento di programmi di formazione, aggiornamento o ricerca nonché attività di controllo, ispezione e verifica, in rapporto alle specifiche esigenze dell'Azienda.



## Affidamento

L'incarico di Natura Professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, sentito il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo, ciascuno per il proprio ambito di competenza, su proposta del Direttore della UOC/UOSD di appartenenza. L'incarico può essere affidato ad un Dirigente ospedaliero o universitario in convenzione che abbia maturato almeno cinque anni di servizio senza soluzione di continuità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

Il Direttore di UOC/UOSD è tenuto a garantire un'idonea comunicazione a tutti i dirigenti aventi titolo all'affidamento dell'incarico in oggetto, divulgando con le forme di pubblicità 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 capacità e competenze professionali del singolo dirigente, in relazione alle conoscenze inerenti l'incarico. Il Direttore di UOC/UOSD provvede alla chiusura della procedura, proponendo al Direttore Generale, con nota motivata, il/i nominativo/i del/i candidato/i idoneo/i, entro il termine di 30 giorni dall'avvio della stessa.

L'incarico di Natura Professionale è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, sentito il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo, ciascuno per il proprio ambito di competenza, ad un Dirigente ospedaliero o universitario in convenzione che abbia maturato almeno cinque anni di servizio senza soluzione di continuità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

### **Art. 7 - Incarico di Natura Professionale (di base) conferibile ai Dirigenti con meno di 5 anni di attività.**

#### Descrizione

Per incarico di Natura Professionale (di base) conferibile ai Dirigenti con meno di 5 anni di attività, di cui all'art. 27, comma 1, lettera d) del CCNL 1998-2001, si intende l'incarico che 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.

Gli obiettivi sono assegnati dal Direttore di UOC/UOSD di afferenza, e i Dirigenti a cui è attribuito l'incarico sono soggetti all'osservanza delle direttive impartite dallo stesso.

#### Affidamento

Gli incarichi di Natura Professionale (di base), possono essere conferiti, con atto scritto e motivato dal Direttore Generale, ad integrazione del contratto individuale stipulato all'atto dell'assunzione e decorso il periodo di prova, al dirigente sia ospedaliero che universitario in convenzione, con riconoscimento di precisi ambiti di autonomia, progressivamente ampliabili, previa valutazione e verifica da effettuarsi nel rispetto degli indirizzi del responsabile della UOC/UOSD.



## **Art. 8 – Contratto Individuale di incarico dirigenziale.**

Il conferimento dell'incarico dirigenziale comporta la stipula di un contratto individuale, che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico con le indicazioni di cui all'art. 13 del CCNL 1998-2001.

Il Dirigente individuato viene invitato presso la UOC Risorse Umane per la sottoscrizione del contratto individuale ai sensi dell'art. 13 CCNL 1998-2001 e s.m.i., nel quale verrà specificato l'incarico conferito e la relativa tipologia tra quelle indicate dall'art. 27 di cui sopra, 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 complessivo 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 comporterà il mancato affidamento dell'incarico.

Nel corso del rapporto di lavoro la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale è preventivamente comunicata al Dirigente per il relativo esplicito assenso.

## **Art. 9 - Durata dell'incarico dirigenziale.**

### **9.1. Incarico di Direttore del Dipartimento.**

La durata dell'incarico del Direttore del Dipartimento Strutturale e Strutturale ad Attività Integrata, è biennale ed è rinnovabile previa valutazione dei risultati ottenuti. La valutazione sarà effettuata dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore per gli ambiti di competenza. Entro 6 mesi dalla nomina del nuovo Direttore Generale, l'incarico di Direttore di Dipartimento decade, se non riconfermato. L'incarico può essere anticipatamente revocato con provvedimento motivato dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore per gli ambiti di competenza.

La durata dell'incarico del Coordinatore del Dipartimento Funzionale e Funzionale ad Attività Integrata è legata alla durata del progetto, è sottoposto a verifica e rinnovabile. Entro 6 mesi dalla nomina del nuovo Direttore Generale, l'incarico di Direttore di Dipartimento decade, se non riconfermato.

La durata dell'incarico del Direttore del Dipartimento Interaziendale Funzionale e Strutturale, è biennale ed è rinnovabile previa valutazione dei risultati ottenuti. La valutazione sarà effettuata dal Direttore Generale, d'intesa con i Direttori Generali delle Aziende/Enti del SSR interessate. Entro 6 mesi dalla nomina del nuovo Direttore Generale, l'incarico di Direttore di Dipartimento decade, se non riconfermato. L'incarico può essere anticipatamente revocato con provvedimento motivato dal Direttore Generale, d'intesa con i Direttori Generali delle Aziende/Enti del SSR interessate.

### **9.2. Incarico di 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 e regionale



vigente in materia, ha durata da cinque a sette anni, comunicata all'atto del conferimento, o comunque fino al compimento del limite massimo di età, ai sensi dall'art. 24 comma 8, del CCNL 2002-2005, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.

Se si tratta di dirigente universitario in convenzione, l'incarico è conferito, d'intesa con il Rettore, a tempo determinato, secondo le procedure e i criteri dettati dalla normativa nazionale e regionale vigente in materia, ha durata da cinque a sette anni, salvo diverse comunicazioni da parte dell'Università, ovvero fino ad eventuale cessazione del rapporto di convenzione, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.

### **9.3. Altri incarichi dirigenziali di cui all'art. 27, comma 1, lett. b), c) e d) CCNL 1998-2001.**

L'incarico è conferito a tempo determinato ed ha una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni, comunicata all'atto del conferimento, o, comunque, fino al compimento del limite massimo di età, ai sensi dall'art. 24 comma 8 del CCNL 2002-2005 con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.

Se si tratta di dirigente universitario in convenzione, l'incarico è conferito a tempo determinato, ha durata da tre a cinque anni salvo diverse comunicazioni da parte dell'Università, ovvero fino ad eventuale cessazione del rapporto di convenzione, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.

### **Art. 10 - Revoca dell'incarico dirigenziale e assegnazione di un incarico di valore economico inferiore in caso di valutazione negativa.**

Ai sensi degli artt. 29-31 del CCNL 2002/2005, per i dirigenti con incarico dirigenziale, 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 accerti delle specifiche responsabilità dirigenziali (con riferimento alla tipologia di incarico ex art. 27 del CCNL 1998/2001), l'Amministrazione può determinare, con atto scritto e motivato da parte del Direttore Generale, la revoca dell'incarico affidato. Prima della formulazione del giudizio negativo, l'accertamento della responsabilità dirigenziale deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente, anche assistito da una persona di fiducia.

#### **10.1. Incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa.**

Il dirigente con incarico di direzione di Unità Operativa Complessa che non superi positivamente la verifica da parte del Collegio Tecnico relativa alla valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti con l'incarico affidato, alla scadenza dell'incarico, lo stesso non è confermato. Il Dirigente è mantenuto in servizio con un altro incarico tra quelli professionali, di minor valore economico tra quelli compresi nell'art. 27 comma 1, lett. b) o c) del CCNL 1998-2001. In caso di accertamento di responsabilità reiterata, potrà essere conferito solamente uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL 1998-2001 di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva la possibilità di recesso da parte dell'Azienda ai sensi dell'art. 30, comma 5, CCNL 2002-2005.



La revoca dell'incarico di direzione di UOC comporta:

- a) la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- b) l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore per coloro che sono a rapporto esclusivo;
- c) 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;
- d) adeguamento della retribuzione di posizione complessiva al nuovo incarico conferito, ivi compresa la posizione variabile aziendale;
- e) la possibile decurtazione della nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata sino alla misura massima del 40%.

L'esito negativo delle verifiche annuali di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa e l'accertamento delle responsabilità dirigenziali da parte dell'O.I.V. determina gli stessi effetti sopra riportati.

### **10.2. Altri incarichi dirigenziali di cui all'art. 27, comma 1, lett. b) e c) CCNL 1998-2001.**

Per i dirigenti, compresi quelli con incarico di responsabile di Unità Operativa Semplice, il risultato negativo della verifica da parte del Collegio Tecnico 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 c) dell'art. 27 comma 1 CCNL 1998-2001.

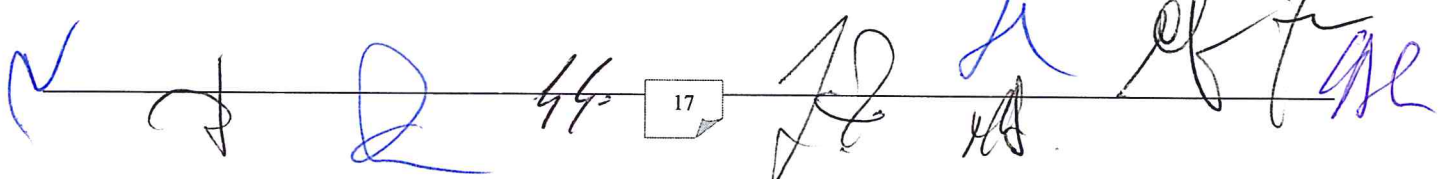
La revoca dell'incarico dirigenziale in oggetto comporta:

- a) il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività, ove maturata nel medesimo anno;
- b) 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;
- c) adeguamento della retribuzione di posizione complessiva al nuovo incarico conferito, ivi compresa la posizione variabile aziendale;
- d) la possibile decurtazione della nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata sino alla misura massima del 40%.

L'esito negativo delle verifiche annuali di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa e l'accertamento delle responsabilità dirigenziali da parte dell'O.I.V. determina gli stessi effetti sopra riportati.

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 e il conoscimento delle indennità sospese.

### **10.3 Incarichi dirigenziali di Natura Professione di base di cui all'art. 27, comma 1, lett. d) del CCNL 1998-2001.**





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 e dei risultati raggiunti con l'incarico affidato, al termine del quinquennio, comporta:

- a) il ritardo di un anno nel riconoscimento della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 4 comma 2 del CCNL 1998-2001 II biennio;
- b) il ritardo di un anno nel riconoscimento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro di cui all'art. 5 comma 5 del CCNL 1998-2001 II biennio;
- c) il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 CCNL 1998-2001;
- d) 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, al 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 ai dirigenti di cui all'art. 27, comma 1, lett.d) CCNL 1998-2001 uno degli incarichi di cui alla lettera c).

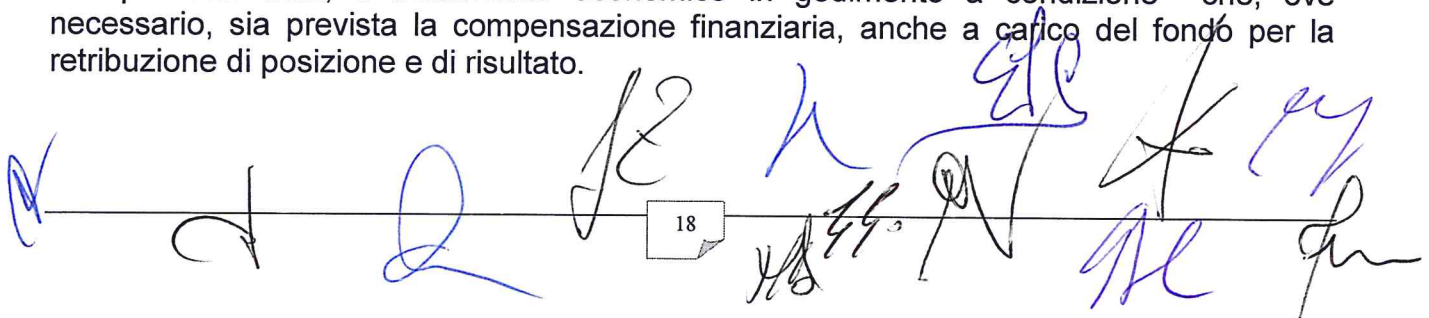
L'esito negativo delle verifiche annuali di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa e l'accertamento delle responsabilità dirigenziali da parte dell'O.I.V. determina la perdita in tutto o in parte della retribuzione di risultato con riguardo all'anno di verifica, in proporzione alla valutazione espressa dagli attori coinvolti, nonché dagli organismi di verifica preposti.

#### **Art. 11 - Revoca anticipata dell'incarico dirigenziale in caso di riorganizzazione aziendale.**

In applicazione di linee di indirizzo nazionali, nonché delle direttive regionali di cui alla DGRV n. 2271/2013 e s.m.i., l'Azienda deve rivedere il modello aziendale e delineare un nuovo assetto organizzativo, prevedendo, altresì, se necessario, una revisione del sistema degli incarichi dirigenziali affidati.

L'art. 9, comma 32, del D.L. n. 78 del 31 maggio 2010, convertito con modificazioni in Legge 30 luglio 2010 n. 122, prevede che, alla scadenza di un incarico dirigenziale e a seguito dei processi di riorganizzazione, anche in assenza di una valutazione negativa, l'Azienda può non confermare l'incarico conferito ad un dirigente, attribuendo al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore.

L'art. 1, comma 18 del D.L. n. 138 del 13 agosto 2011, convertito con modificazioni in Legge n. 148 del 14 settembre 2011, stabilisce che, al fine di assicurare la massima funzionalità e flessibilità, in relazione a motivati processi di riorganizzazione, l'Azienda può disporre, nei confronti del personale con incarico dirigenziale, il passaggio ad altro incarico prima della data di scadenza dell'incarico ricoperto. In tal caso il dipendente conserva, sino alla predetta data, il trattamento economico in godimento a condizione che, ove necessario, sia prevista la compensazione finanziaria, anche a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.



A horizontal line with several handwritten signatures in blue ink above and below it. A small rectangular stamp with the number '18' is placed on the line.



## **Art. 12 - Sostituzione del titolare di incarico di Dipartimento/UOC/UOSD.**

La procedura di sostituzione del titolare di incarico di Dipartimento/UOC/UOSD e UOS che non sia un'articolazione di UOC, nei casi di assenza per ferie, malattia o altro impedimento è disciplinata dall'art. 18 del CCNL 1998/2001, commi 1, 2 e 3 e s.m.i., area della Dirigenza medica e veterinaria e SPTA.

La nomina del Dirigente sostituto avviene, con cadenza annuale, da parte del Direttore Generale con apposito provvedimento, su proposta del direttore responsabile che effettua una valutazione comparata dei curricula prodotti dai dirigenti interessati ai sensi della normativa vigente.

Nel caso di assenza del Direttore del Dipartimento, la sua sostituzione è affidata ad altro dirigente avente un incarico di Direzione di Unità Operativa Complessa afferente allo stesso Dipartimento.

Negli altri casi la sostituzione è affidata ad altro dirigente della struttura tra i dirigenti titolari dell'incarico di struttura semplice, ovvero di alta specializzazione o, comunque della tipologia di incarico di cui alla lettera c) di cui all'art 27 CCNL 1998/2001.

Nei casi eccezionali di assenza contemporanea del titolare e del relativo sostituto, rimane temporaneamente responsabile dell'Unità Operativa di riferimento il Direttore di Dipartimento a cui la stessa afferisce.

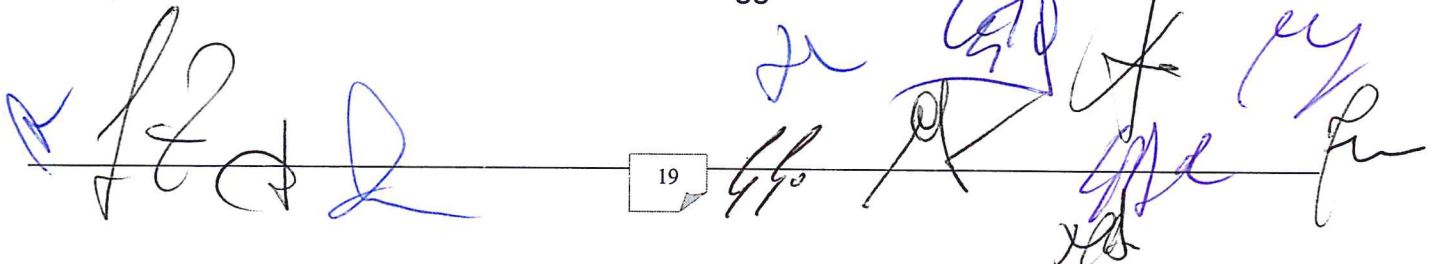
Nel caso in cui l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la procedura di sostituzione è disciplinata dall'art.18, comma 4 del CCNL 1998/2001. La nomina del sostituto *facente funzione*, è effettuata dal Direttore Generale ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484 del 1997, ovvero dell'art. 17-bis del dlgs 502/1992.

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 18 comma 5 del CCNL in argomento, l'Azienda provvede 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. 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. 13 del presente regolamento.

Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi dei commi 1-2-4 dell'art. 18 CCNL 1998/2001 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 e 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.

Qualora non si possa fare ricorso alle sostituzioni di cui sopra, l'azienda, su indicazione del Direttore del Dipartimento, il quale effettua una valutazione comparata dei curricula dei Direttori di Struttura Complessa cui la struttura afferisce, assegna (ad interim) la struttura temporaneamente priva di titolare a se stesso oppure ad altro dirigente con corrispondente incarico, senza alcuna indennità aggiuntiva.





## PARTE II LA VALUTAZIONE PROFESSIONALE E LA DISCIPLINA E IL FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO TECNICO

### Art. 13 - Principi generali

Il procedimento di valutazione di cui agli articoli da 25 a 32 CCNL 2002/2005 – Area Dirigenza medica e veterinaria e SPTA è ispirato al principio:

- della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente (valutatore di I istanza);
- della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di II istanza);
- della partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio.

Il CCNL di riferimento infatti stabilisce che la Valutazione della professionalità dei dirigenti si esplica in tre fasi:

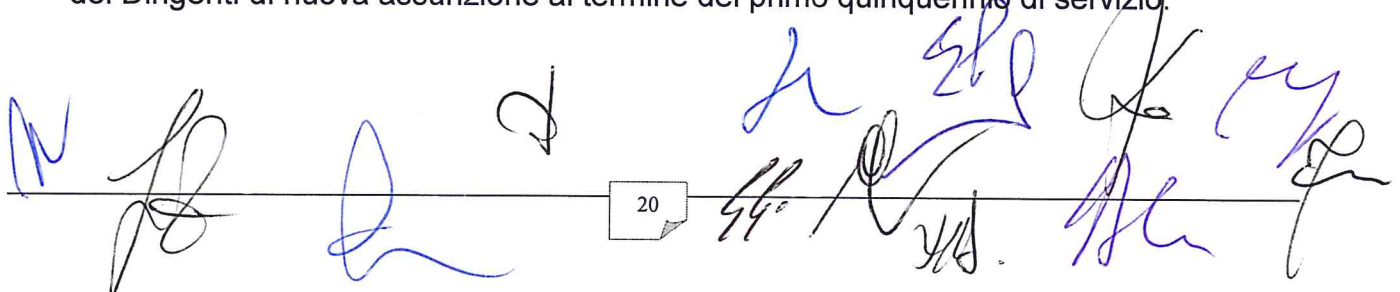
- 1) la valutazione di I istanza effettuata attraverso una specifica scheda di valutazione dal soggetto individuato al punto 14.2;
- 2) la valutazione di II istanza effettuata dal Collegio Tecnico individuato al punto 14.3, mediante l'analisi della documentazione prodotta dal soggetto valutato, conservata a fascicolo, nonché la scheda di cui al punto precedente;
- 3) l'eventuale contraddittorio.

### Art. 14 - Procedura di valutazione

#### **14.1 Documentazione**

L'UOC Risorse Umane invita il Direttore Responsabile del soggetto valutato a esprimere un giudizio tramite la scheda di valutazione professionale e i Dirigenti interessati a presentare una relazione sull'attività svolta nel periodo oggetto di verifica, da sottoporre al Collegio Tecnico, con riferimento:

- alla posizione rivestita, gli obiettivi e i compiti assegnati in relazione all'incarico conferito;
- alla propria attività professionale in relazione all'indennità di esclusività o alla verifica dei Dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio.



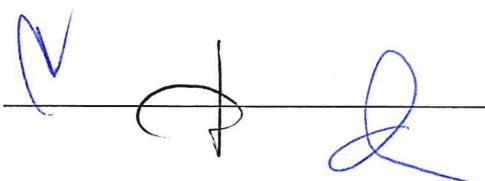
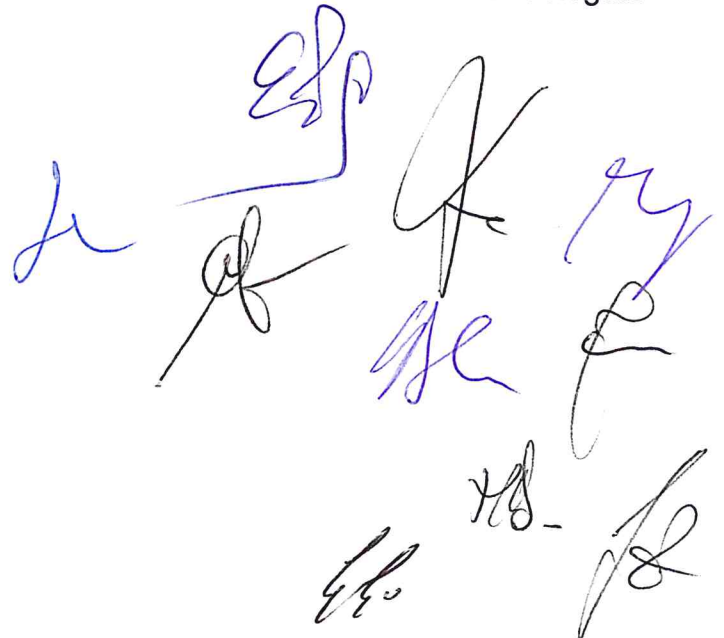
20

## 14.2 Valutazione di I istanza

La valutazione di I istanza, in base a quanto previsto dall'Art. 28 CCNL 2002/2005, è effettuata dal Direttore Responsabile gerarchicamente superiore al Dirigente da valutare, mediante la compilazione di una scheda di valutazione professionale da egli sottoscritta e sottoposta al valutato per presa visione.

Nello specifico:

- 1) per i Dirigenti titolari di incarico di Dipartimento la valutazione è effettuata:
  - dal Direttore Generale o altro soggetto da lui delegato, d'intesa con il Rettore qualora si tratti di Dipartimento ad Attività Integrata (DAI);
- 2) per i Dirigenti titolari di incarico di cui all'art 27 comma 1, del CCNL 1998/2001 alla lettera a) (UOC) e b) unicamente per quanto riguarda le Unità Operative Semplici Dipartimentali, la valutazione è effettuata:
  - dal Direttore di Dipartimento o Direttore sostituto nominato ai sensi dell'art 18 commi 4 e 5, individuato con specifico provvedimento;
  - dal Direttore Sanitario/Direttore Amministrativo o delegato individuato dagli stessi, in mancanza del Direttore di Dipartimento o nel caso sia egli stesso il Dirigente valutato.
- 3) per i dirigenti titolari di incarico di cui alle lettere b) - unicamente per quanto riguarda le Unità Operative Semplici -, c) e d) comma 1 dell'art 27 del CCNL 1998/2001, la valutazione è effettuata:
  - dal Direttore di UOC/UOSD del dirigente oggetto di verifica;
  - in mancanza, dal Direttore di Dipartimento o Direttore sostituto nominato ai sensi dell'art 18 commi 4 e 5, individuato con specifico provvedimento;
  - in mancanza, dal Direttore Sanitario/Direttore Amministrativo o delegato individuato dagli stessi.







AZIENDA OSPEDALIERA PADOVA

**SCHEDA VALUTAZIONE**  
**ATTIVITA' PROFESSIONALE per**  
**\_\_ (rinnovo incarico"denominazione"/esclusività/equiparazione) \_\_**

**MATRICOLA:** \_\_\_\_\_ **COGNOME NOME:** \_\_\_\_\_  
**SEDE.:** \_\_\_\_\_ **PERIODO DAL** \_\_\_\_\_ **AL** \_\_\_\_\_

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	
RELAZIONI	collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale
CAPACITA' E CONOSCENZE	livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico
CAPACITA' DECISIONALE	risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi
RESPONSABILITA'	capacità dimostrata nel motivare, guidare e/o valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso un'equilibrata individuazione dei carichi di lavoro, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali
GESTIONE E AUTONOMIA	capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali in sede di negoziazione di budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i conseguenti processi formativi e/o la selezione del personale
CAPACITA' FORMATIVE E DI RICERCA	Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida e protocolli, considerando le attività di ricerca clinica applicata, di sperimentazioni, di attività di tutoraggio formativo/formazione permanente aziendale, di docenza universitaria.
NORME COMPORTAMENTALI	rispetto del codice di comportamento, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici
Note	
<b>VALUTAZIONE FINALE</b> (Selezionare il giudizio complessivo)	<input type="checkbox"/> <b>POSITIVA</b> <input type="checkbox"/> <b>NEGATIVA</b>  Se negativa la scheda deve essere accompagnata da una relazione che ne espliciti le motivazioni

Data \_\_\_\_\_

Firma e timbro del Responsabile

Firma del Dirigente per presa conoscenza

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### 14.3 Valutazione di II istanza: il Collegio Tecnico – costituzione e compiti

Il Collegio Tecnico è l'organismo preposto alla valutazione dell'attività professionale dei Dirigenti e procede alla verifica:

- A. dei Dirigenti titolari di incarico di cui all'art. 27 comma 1 CCNL 1998/2001, alla scadenza dell'incarico loro conferito, in relazione alle attività professionali svolte e ai risultati raggiunti;
- B. 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 ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 1998/2001 Il biennio economico e s.m.i.;
- C. dei Dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale 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 cui equiparazione ed esclusività entro il trimestre immediatamente successivo alla maturazione dei requisiti previsti.

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

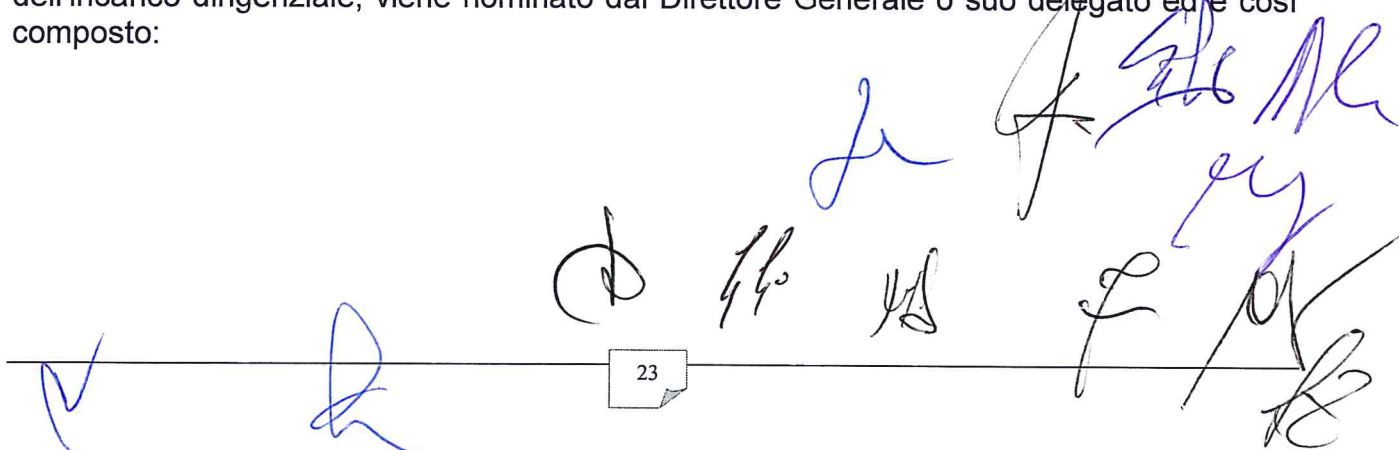
Il Collegio Tecnico risponde dei risultati della propria attività direttamente al Direttore Generale.

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

Il Presidente relaziona al Collegio Tecnico 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 Tecnico redige, entro 30 gg dalla convocazione, un verbale per ciascun Dirigente coinvolto, indicando e motivando l'esito della valutazione ed invia lo stesso alla UOC Risorse Umane per l'archiviazione nel fascicolo personale di ciascun Dirigente e per gli adempimenti di competenza.

Il Collegio Tecnico preposto alla verifica dell'esperienza professionale, nonché dell'incarico dirigenziale, viene nominato dal Direttore Generale o suo delegato ed è così composto:





Per l'area della Dirigenza Medica

**A) Per i Direttori di Unità Operativa Complessa e Direttori di Unità Operativa Semplice Dipartimentale:**

Presidente:

Il Direttore Sanitario. Nel caso in cui la valutazione di I istanza venga effettuata dal Direttore Sanitario, il presidente sarà il Direttore della UOC Direzione Medica.

Componente n. 1:

Il Direttore dell'UOC Direzione Medica. Nel caso in cui il Presidente del Collegio sia il Direttore della UOC Direzione Medica, il componente sarà 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 n. 2

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.

Nel caso in cui il Dirigente da valutare sia dipendente universitario in convenzione, il componente n. 2 deve essere individuato d'intesa con l'Università, tra i Direttori di Unità Operativa Complessa universitari in convenzione, secondo i criteri di cui sopra.

**B) Per gli altri dirigenti sottoposti a valutazione:**

Presidente: Il Direttore del Dipartimento o Dirigente sostituto dell'UOC/UOSD di afferenza nominato dal titolare ai sensi dell'art. 18, comma 1 CCNL 1998/2001 o il Direttore dell'UOC Direzione Medica.

Componente n. 1:

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

Componente n. 2

Un Dirigente con più di 5 anni di attività, titolare di incarico pari o superiore rispetto al dirigente valutato, stesso profilo o in presenza stessa disciplina o equipollente o affine, o in mancanza appartenente alla stessa area (D.M. 30/01/1998) o il Dirigente sostituto dell'UOC/UOSD di afferenza nominato dal titolare ai sensi dell'art.18 comma 1 CCNL 1998/2001, appartenente allo stesso profilo.

Se non presente in Azienda si ricorre alla nomina di un componente esterno inquadrato nella medesima disciplina.

Nel caso in cui il Dirigente da valutare sia dipendente universitario in convenzione, il componente n. 2 deve essere individuato d'intesa con l'Università, tra i dirigenti universitari in convenzione secondo i criteri di cui sopra.



Per l'area della Dirigenza Sanitaria (compresa la Dirigenza delle Professioni Sanitarie)

**A) Per i Direttori di Unità Operativa Complessa e Direttori di Unità Operativa Semplice Dipartimentale:**

Presidente:

Il Direttore Sanitario. Nel caso in cui la valutazione di I istanza venga effettuata dal Direttore Sanitario, il presidente sarà il Direttore della UOC Direzione Medica.

Componente n. 1:

Il Direttore dell'UOC Direzione Medica. Nel caso in cui il Presidente del Collegio sia il Direttore della UOC Direzione Medica, il componente sarà 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 n. 2

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.

Nel caso in cui il Dirigente da valutare sia dipendente universitario in convenzione, il componente n. 2 deve essere individuato d'intesa con l'Università, tra i Direttori di Unità Operativa Complessa universitari in convenzione, secondo i criteri di cui sopra.

**B) Per gli altri dirigenti sottoposti a valutazione:**

Presidente: Il Direttore del Dipartimento o Dirigente sostituto dell'UOC/UOSD di afferenza nominato dal titolare ai sensi dell'art. 18, comma 1 CCNL 1998/2001 o il Direttore dell'UOC Direzione Medica.

Componenti n. 1 e n.2:

Due Dirigenti con più di 5 anni di attività, titolare di incarico pari o superiore rispetto al dirigente valutato, stessa area, profilo e, ove prevista, stessa disciplina o equipollente o affine, o in mancanza appartenente alla stessa area (D.M. 30/01/1998) o il Dirigente sostituto dell'UOC/UOSD di afferenza nominato dal titolare ai sensi dell'art.18 comma 1 CCNL 1998/2001, appartenente allo stesso profilo.

Se non presente in Azienda si ricorre alla nomina di un componente esterno inquadrato nella medesima disciplina.

Nel caso in cui il Dirigente da valutare sia dipendente universitario in convenzione, il componente n. 2 deve essere individuato d'intesa con l'Università, tra i dirigenti universitari in convenzione secondo i criteri di cui sopra.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller initials on the left.



Per l'area della Dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa

**A) Per i Direttori di Unità Operativa Complessa e Direttori di Unità Operativa Semplice Dipartimentale:**

Presidente:

Il Direttore Amministrativo. Nel caso in cui la valutazione di I istanza venga effettuata dal Direttore Amministrativo, il presidente sarà il Direttore di altro Dipartimento presente in Azienda individuato dall'atto aziendale.

Component n. 1 e 2:

Due Direttori di UOC dello stesso profilo preferibilmente afferenti allo stesso Dipartimento del soggetto valutato. Se non presente in Azienda si ricorre alla nomina di un componente esterno inquadrato nel medesimo profilo.

**B) Per gli altri dirigenti sottoposti a valutazione:**

Presidente: Il Direttore del Dipartimento o Dirigente sostituto dell'UOC/UOSD di afferenza nominato dal titolare ai sensi dell'art.18 comma 1 CCNL 1998/2001 o il Direttore di un altro Dipartimento presente in Azienda individuato dall'atto aziendale.

Componenti n. 1 e 2:

Due Dirigenti con più di 5 anni di attività, titolare di incarico pari o superiore rispetto al dirigente valutato, stesso profilo preferibilmente afferenti allo stesso Dipartimento. Se non presente in Azienda si ricorre alla nomina di un componente esterno inquadrato nel medesimo profilo.

Nel caso in cui il Dirigente da valutare sia dipendente universitario in convenzione, il componente n. 2 deve essere individuato d'intesa con l'Università, tra i dirigenti universitari in convenzione secondo i criteri di cui sopra.

Per tutti i Collegi sopra individuati, sia area Medica-Sanitaria che PTA, il Direttore di Dipartimento/UOC deve intendersi in presenza di vacanza del titolare, colui che è stato individuato sostituto ai sensi dell'art 18, commi 4 e 5 CCNL 1998/2001 con specifico provvedimento.

L'Amministrazione si riserva di individuare il Direttore Generale quale componente del collegio o valutatore di I istanza, nei casi eccezionali in cui uno dei valutatori sia incompatibile con il Dirigente valutato.

**Art. 15 Valutazione negativa o assente (contraddittorio)**

In mancanza di una valutazione di prima istanza da parte del diretto responsabile entro i termini di 60 gg dall'invio della richiesta da parte della UOC Risorse Umane, il Direttore Sanitario/Amministrativo interpellerà il soggetto preposto alla valutazione per gli adempimenti conseguenti.

A seguito di una valutazione di I istanza negativa, il Collegio Tecnico prima della formulazione del giudizio e con almeno un preavviso di 15 gg, convoca il Dirigente interessato, anche assistito da una persona di fiducia, 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 del Dirigente.

Per gli effetti conseguenti a tale provvedimento si rinvia all'art. 10, I Parte del presente Regolamento.

Nel caso di valutazione negativa nei confronti di professori o ricercatori universitari ai sensi del decreto legislativo 517/99, il Direttore Generale informa il Rettore per i conseguenti provvedimenti.

#### **Art. 16 Modalità organizzative**

Una volta concluso l'intero iter di valutazione, il verbale prodotto dal Collegio Tecnico verrà inserito nel fascicolo personale di ogni singolo Dirigente, ad opera della UOC Risorse Umane, che provvederà anche alla stesura del provvedimento ufficiale riportante l'esito del Collegio Tecnico.

