



AREA VASTA 5

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

**Area Dirigenza Professionale, Tecnica e
Amministrativa**

Handwritten signatures:
A large signature on the left.
A cluster of several smaller signatures on the right, including one that appears to be 'PT' and another that looks like 'Maur'.

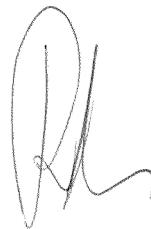
Area Dirigenza Area Professionale, Tecnica e Amministrativa

Indice

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

Art. 22 – Effetti della valutazione negativa del Collegio Tecnico

Art. 23 – Norma finale e disposizioni particolari



PREMESSA

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

ART. 1 – Tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell'area Amministrativa, Professionale e Tecnica

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

- a) incarico di direzione di struttura complessa;
- b) incarico di direzione di struttura semplice;
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

ART. 2 – Incarichi di direzione di struttura complessa

1. Per incarichi di direzione di struttura complessa (art.27 comma 1 lettera a) si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale ed a Unità Operative complesse caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore di Area Vasta. Essi sono conferibili solo a dirigenti che abbiano conseguito valutazione positiva al termine del primo quinquennio di attività. Gli incarichi possono essere attribuiti, in via eccezionale, anche a dirigenti che, oltre ad aver conseguito idoneo attestato in corso di formazione manageriale, superino positivamente la valutazione anticipata al primo triennio di anzianità effettuata dal Collegio Tecnico.

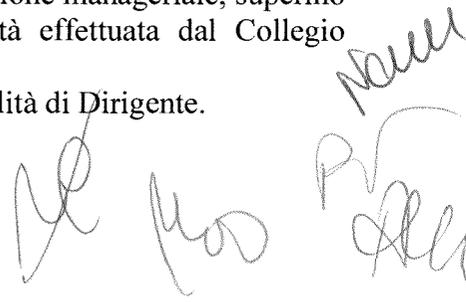
2. All'interno della fascia di responsabilità riferita alle strutture di cui sopra, viene individuato un unico grado o livello di complessità.

ART. 3 – Incarichi di direzione di struttura semplice

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

2. Gli incarichi di struttura semplice di cui al comma precedente possono essere affidati ai dirigenti che, dopo aver svolto 5 anni di attività nel S.S.N., a tempo indeterminato, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico oppure, in via eccezionale, anche a dirigenti che, oltre ad aver conseguito idoneo attestato in corso di formazione manageriale, superino positivamente la valutazione anticipata al primo triennio di anzianità effettuata dal Collegio Tecnico.

Per attività si intende il servizio prestato a tempo indeterminato nella qualità di Dirigente.



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

- Fascia "B1"- Unità Operative semplici dipartimentali.

- Fascia "B2"- Unità operative semplici interne ad UU.OO. complesse.

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

1. Ai dirigenti di cui al precedente articolo, cui non è affidata la responsabilità di struttura semplice, a norma della lettera c) dello stesso comma del citato art. 27, sono conferibili incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ricerca, ispettivi, di verifica e controllo, nonché caratterizzati dallo svolgimento di funzioni interne alle UU.OO. connesse alla guida di gruppi di lavoro di alta professionalità, ovvero al possesso di elevate competenze tecnico specialistiche che producono prestazioni quali/quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.

2. All'interno di questa Fascia d'incarichi vengono individuati due livelli di professionalità:

- Fascia "C1" – Incarico di natura professionale di alta specializzazione;

- Fascia "C2" – Incarico di natura professionale di specializzazione, di consulenza, studio o ricerca, ispettivi, verifica e controllo (lett. C art. 27 CCNL 8/06/2000).

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

1. Ai dirigenti neo assunti, all'atto della prima assunzione, sono conferibili solo incarichi di natura professionale, previsti dalla lettera d) comma 1 art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000, con precisi ambiti di autonomia da esercitare.

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

3. Dopo 5 anni di attività al dirigente sono conferibili incarichi di struttura semplice o *professional* di cui agli artt. 3 e 4 che precedono, su proposta, scritta e motivata, del responsabile della struttura di appartenenza, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 28 del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza SPTA stipulato il 3/11/2005.

Art. 6 – Graduazione delle funzioni

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

TABELLA 1

INCARICHI GESTIONALI		
TIPO INCARICO	FASCIA	RESPONSABILITA' CONNESSA ALLA POSIZIONE PUNTI ATTRIBUITI
STRUTTURA COMPLESSA	A	40
STRUTTURE SEMPLICI	B1	30
	B2	20
INCARICHI PROFESSIONALI		
TIPO INCARICO	FASCIA	RESPONSABILITA' CONNESSA ALLA POSIZIONE PUNTI ATTRIBUITI
INCARICHI NATURA PROFESSIONALE (> 5 ANNI)	C1	10
	C2	7

< 5 ANNI	D	5
----------	---	---

TABELLA 2

INCARICHI GESTIONALI			
TIPO INCARICO	FASCIA	COMPOSIZIONE DELL'U.O. DI APPARTENENZA	PUNTI ATTRIBUITI
STRUTTURA COMPLESSA	A	Fino a 5 unità	14
		Da 5 a 10 unità	15
		Oltre 10 unità	16
STRUTTURE SEMPLICI	B1	Fino a 5 unità	12
		Da 5 a 10 unità	13
		Oltre 10 unità	14
STRUTTURE SEMPLICI	B2	Fino a 5 unità	10
		Da 5 a 10 unità	11
		Oltre 10 unità	12
INCARICHI PROFESSIONALI			
TIPO INCARICO	FASCIA	COMPOSIZIONE DELL'U.O. DI APPARTENENZA	PUNTI ATTRIBUITI
INCARICHI NATURA PROFESSIONALE ALTA SPECIALIZZAZIONE > 5 anni	C1	Fino a 5 unità	7
		Da 5 a 10 unità	8
		Oltre 10 unità	9
INCARICHI NATURA PROFESSIONALE DI SPECIALIZZAZIONE, CONSULENZA STUDIO, RICERCA, ISPETTIVI etc. > 5 anni	C2	Fino a 5 unità	5
		Da 5 a 10 unità	6
		Oltre 10 unità	7
< 5 ANNI	D	Fino a 5 unità	3
		Da 5 a 10 unità	4
		Oltre 10 unità	5

TABELLA 3 *

INCARICHI GESTIONALI			
TIPO INCARICO	FASCIA	RILEVANZA STRATEGICA	PUNTI ATTRIBUITI
STRUTTURA COMPLESSA	A	Altissima	51
		Alta	46
		Rilevante	41
STRUTTURE SEMPLICI	B1	Altissima	40
		Alta	35
		Rilevante	30

STRUTTURE SEMPLICI	B2	Altissima	30
		Alta	26
		Rilevante	23
INCARICHI PROFESSIONALI			
TIPO INCARICO	FASCIA	RILEVANZA STRATEGICA	PUNTI ATTRIBUITI
INCARICHI NATURA PROFESSIONALE ALTA SPECIALIZZAZIONE >5 anni	C1	Altissima	23
		Alta	20
		Rilevante	17
INCARICHI NATURA PROFESSIONALE DI SPECIALIZZAZIONE, CONSULENZA, STUDIO, RICERCA, ISPETTIVI etc. >5 anni	C2	Altissima	17
		Alta	13
		Rilevante	10
< 5 ANNI	D		10

** L'attribuzione motivata del punteggio della Tab. 3 è riservata al Direttore di Area Vasta.*

Art. 7 – Processo di graduazione delle funzioni

1. L'Area Vasta 5 provvederà, in base al proprio assetto organizzativo, a mappare le varie strutture, Unità operative complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui agli artt. 2 e art. 3 del presente regolamento.

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

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

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

Art. 8 – Retribuzione di Posizione

1. Per quanto riguarda la Posizione Minima Unificata, essa deve essere garantita a ciascun dirigente dell'area della dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica.

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

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

1. Il fondo di cui all'art. 8 del CCNL 06/05/2010 è preposto al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- delle retribuzioni di posizione minima unificata di cui agli artt. 5, 6 e 7 CCNL 06/05/2010;

- dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa.

2. Poiché lo stesso "fondo di posizione" va integralmente utilizzato, l'Area Vasta, all'inizio di ogni anno, definito l'ammontare del Fondo per i dirigenti Amministrativi, Tecnici e Professionali, con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire nel corso dell'anno, sulla base del Piano assunzioni predisposto dalla Direzione Generale, procede nell'ordine:

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

↳ l'indennità per incarico di struttura complessa;

- A determinare, con la quota residua, sulla base della graduazioni delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di posizione variabile aziendale dei dirigenti, in relazione all'incarico allo stesso conferito.

Gli eventuali residui del fondo in oggetto, accertati a consuntivo di fine anno confluiscono sul fondo del salario di risultato come da disposizioni contrattuali di riferimento.

ART. 10 – Modalità di affidamento degli incarichi

1. L'incarico di Direttore di struttura complessa è conferito per l'area Professionale, Tecnica e Amministrativa, dal Direttore di Area Vasta in base alla normativa prevista dei vigenti C.C.N.L., del presente Regolamento e delle disposizioni A.S.U.R. sulla materia.

L'incarico è regolamentato dal vigente CCNL nonché dal contratto individuale di lavoro, ha durata da cinque a sette anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. 15, comma 5 del D.L.vo n. 502/92 e dagli artt. 25 e dal vigente CCNL .

In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del Direttore di Struttura complessa, la sostituzione è affidata dal Direttore di Area Vasta ad altro dirigente della struttura medesima, indicato all'inizio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che, a tal fine, si avvale dei seguenti criteri:

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

b) valutazione comparata del curriculum dei dirigenti interessati

Detta sostituzione è disciplinata dall'art. 18 del CCNL 8/06/2000 e smi.

2. L'incarico di Direzione di struttura semplice, articolazione di struttura complessa, è conferito dal Direttore di Area Vasta a Dirigenti con almeno cinque anni di attività e valutazione positiva del Collegio Tecnico, con provvedimento motivato, su proposta scritta e motivata del Direttore della struttura complessa di appartenenza.

3. 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 di Area Vasta per specifiche esigenze aziendali e nei limiti delle risorse finanziarie a disposizione, a Dirigenti in possesso dei requisiti previsti dal CCNL 8/06/2000.

ART. 11 – Principi per l'affidamento degli incarichi di direzione di struttura complessa

Nell'affidamento degli incarichi di direzione di Struttura complessa il Direttore di Area Vasta deve tener conto, dei seguenti criteri:

> Governo del personale

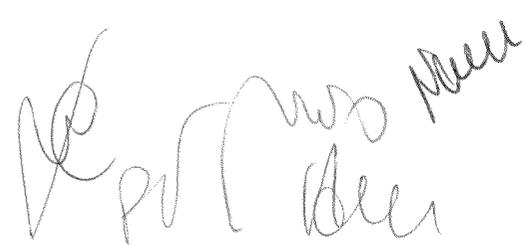
> Capacità gestionale

> Rapporti con l'utenza

> Capacità di correlazione all'interno del Dipartimento

> Risultati gestionali ottenuti

> Esperienza lavorativa



ART. 12 – Principi per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e alta professionalità

Nell'affidamento degli incarichi il Direttore di Area Vasta deve tener conto, per i dirigenti amministrativi, professionali e tecnici, dei seguenti criteri:

- > Risultati ottenuti con le risorse assegnate
- > Esperienza professionale
- > Capacità di definire corrette procedure di programmazione, monitoraggio, controllo.

ART. 13 – Contratto individuale di lavoro per conferimento incarico

1. Il conferimento degli incarichi comporta la stipula del contratto individuale, che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico con le indicazioni di cui all'art. 13 del C.C.N.L. 8/6/2000 e sue successive modificazioni ed integrazioni.

2. Il dirigente che dovesse vedersi modificare anche uno solo degli aspetti del contratto nel corso del rapporto di lavoro, ha diritto ad essere preventivamente informato ed invitato ad esprimere chiaramente il relativo assenso.

3. La mancata sottoscrizione del contratto individuale da parte del dirigente dovrà essere motivata e comporterà il non affidamento dell'incarico e, in mancanza della possibilità di affidamento di altro incarico dirigenziale disponibile e, solo dopo che l'Azienda avrà esperito ogni tentativo utile, la possibile risoluzione del rapporto di lavoro, come da normativa di riferimento di cui al D. Lgs. N. 165/2001 e s.m.i..

ART. 14 – Durata degli incarichi

Fermo restando il limite invalicabile di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo, gli incarichi dirigenziali hanno la seguente durata:

- a) incarichi di struttura complessa: da 5 a 7 anni;
- b) incarichi di struttura semplice: da 3 a 5 anni;
- c) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera c): da 3 a 5 anni;
- d) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera d): 5 anni, eventualmente prorogabili per anni due, qualora risulti negativa la valutazione fatta dall'apposito Organismo Tecnico alla scadenza del quinquennio.

Art. 15 – Sostituzione del dirigente

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

- a) il dirigente deve essere titolare di una struttura semplice, ovvero di alta specializzazione o, comunque, della tipologia c) di cui all'art. 27 con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza;
- b) valutazione dei curricula dei dirigenti interessati.

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

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

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

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

6. Nei casi in cui l'Area Vasta non possa far ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, la struttura, temporaneamente priva di titolare, può essere affidata ad altro dirigente con corrispondente incarico, cui sarà corrisposto un incremento della variabile aziendale, nella misura non superiore comunque al valore complessivo dell'incarico del sostituito.

ART. 16 – Incarichi di Direttore di Dipartimento o di analoga responsabilità

1. Per i Dirigenti cui l'area Vasta intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento (o analoga responsabilità) è riconosciuta una maggiorazione di posizione di parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. 40 comma 9 C.C.N.L. 8/06/2000 modificato dall'art. 4 del C.C.N.L. integrativo C.C.N.L. del 17/10/2008. nella misura stabilita dal Direttore di Area Vasta. L'onere di tale maggiorazione è a carico del bilancio e quindi non attinge al fondo di posizione.

2. Il posto di Direttore di Dipartimento non deve essere previsto in dotazione organica, in quanto è un incarico di funzione.

3. La durata dell'incarico di direttore di dipartimento è quella stabilita anni due.

4. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato nel caso di conferimento di incarico di direzione Dipartimento.

5. Per il periodo dell'incarico il Direttore di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto.

Art. 17 – Conferimento di incarichi dirigenziali e previsione di posti in dotazione organica

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

Art. 18 – Verifica e valutazione dei dirigenti

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

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

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

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

Sono deputati alla valutazione:

<i>Dirigente valutato</i>	<i>Valutazione di I istanza</i>	<i>Valutazione di II istanza</i>
Dirigente di Struttura Complessa	Direttore di Area Vasta	- Direttore Amministrativo ASUR (Presidente) - N. due Direttori di Struttura Complessa di disciplina equipollente o affine o della stessa area, di cui uno di nomina del Direttore di Area Vasta e l'altro sorteggiato dalla Commissione all'uopo costituita.
Altri Dirigenti di Strutture Semplici o con incarico	Direttore di Struttura Complessa	- Direttore Amministrativo ASUR (Presidente)

Professionale		- N. due Direttori di Struttura Complessa di disciplina equipollente o affine o della stessa area, di cui uno di nomina del Direttore di Area Vasta e l'altro sorteggiato dalla Commissione all'uopo costituita.
---------------	--	--

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

Art. 19 – Effetti della valutazione positiva del Nucleo di valutazione

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

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

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

2. per tutti gli altri dirigenti:

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

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

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

Art. 20 – Effetti della valutazione positiva del Collegio Tecnico

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

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

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

Quanto precede nel rispetto delle disposizioni di cui alla Legge n. 122 del 30/07/2010 e degli indirizzi interpretativi applicativi di cui alla DGRM n. 1160 del 01.08.2011.

Art. 21 – Effetti della valutazione negativa del Nucleo di Valutazione

La valutazione negativa sulla gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme, effettuata dal Nucleo di Valutazione può determinare, in base a quanto previsto dall'art. 30 CCNL 3/11/2005:

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

Art. 22 – Effetti della valutazione negativa del Collegio Tecnico

La valutazione negativa sulle attività professionali svolte dai Dirigenti e dei risultati da loro raggiunti, affidata al Collegio Tecnico può determinare, in base a quanto previsto dall'art. 31 CCNL 3/11/2005;

- per il Direttore di Struttura Complessa:

- a) la mancata conferma dell'incarico;
- b) il mantenimento in servizio con altro incarico di minor valore;
- c) la perdita dell'indennità di struttura complessa se attribuita;

- per gli altri Dirigenti:

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

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

Art. 23 – Norma finale e disposizioni particolari

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

Tempi delle verifiche:

Le verifiche del Collegio Tecnico vengono effettuate secondo le modalità e nei tempi previsti dall'art. 13 del CCNL 17/10/2008.

In relazione all'esigenza di stabilire tempi certi di verifica che consentano anche una semplificazione delle relative procedure, le valutazioni saranno effettuate entro il 31 dicembre di ogni anno nei confronti di tutti i Dirigenti il cui incarico sarà completato nell'anno di riferimento.

2. Per quanto non espressamente previsto dal presente regolamento si rinvia alle disposizioni di cui al vigente C.C.N.L. dell'area della dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa e alla legislazione vigente.

[Handwritten signatures and notes]

12

FP CGIL