

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

Il giorno 24/4/2018 alle ore 14.30, 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)

[Signature]

Direttore Amministrativo

[Signature]

Direttore UOC Risorse Umane

[Signature]

Direttore UOC Direzione Medica

[Signature]

LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE SINDACALE:

AAROI EMAC:

[Signature]

ANAAO ASSOMED:

[Signature]

CIMO ASMD:

[Signature]

FASSID area SNR:

[Signature]

CGIL Medici:

[Signature]

UIL Medici:

[Signature]

FESMED:

[Signature]

ANPO-ASCOTI FIALS Med: *

[Signature]

CISL Medici:

[Signature]

LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE SINDACALE UNIVERSITARIA:

CISL Medici Univ.tà:

[Signature]

CNU:

[Signature]

SNALS CONFESAL:

[Signature]

CISAL Univ.tà:

[Signature]

USPUR SIPU:

[Signature]

SNUR CGIL:

[Signature]

CIPUR:

[Signature]

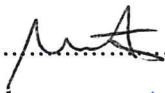
vedi nota a verbale

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


Il giorno 04/05/2018 alle ore 9.00, presso l'aula riunioni della Direzione Generale ha avuto luogo l'incontro tra:

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

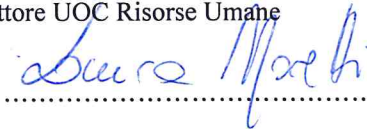
Direttore Sanitario (delegato dal Direttore Generale)


.....

Direttore Amministrativo


.....

Direttore UOC Risorse Umane

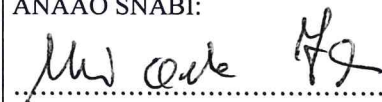

.....

Direttore UOC Direzione Medica

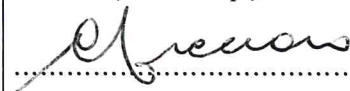
.....

LE DELEGAZIONI TRATTANTI DI PARTE SINDACALE:

ANAAO SNABI:


.....

FASSID (Sinafo-Aupi):


.....

CGIL FP Sanità:

.....

CISL 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**

24 aprile 2018

AA191
[Handwritten signatures and initials]

AMARO ASSOLUT
[Handwritten signature]

ANDR
[Handwritten signature]

SABUS
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 - Graduatorie degli incarichi

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

Art. 3 - Incarichi di Direttore di Dipartimento didattico-scientifico-assistenziali integrati (Didas)/Coordinatore Dipartimento funzionale

Art. 4 - Incarichi di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC)

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

5.1 Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale (UOSD)

5.2 Unità Operativa Semplice (UOS)

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 Altissima Specializzazione – Referente di Branca Specialistica (RBS)

6.2 - Incarico di Altissima Specializzazione – Referente di Area Specialistica (RArS)

6.3 - Incarico di Alta Specializzazione – Referente di Attività Specialistica (RArS)

6.4 - Incarico di Natura professionale di consulenza di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (NP)

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

Art. 8 – Affidamento dell'incarico dirigenziale

8.1 - Affidamento Incarico di Direttore/Coordinatore del Dipartimento

8.2 - Affidamento Incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa (UOC)

8.3 - Affidamento Incarichi dirigenziali di: Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale (UOSD) - Unità Operativa Semplice (UOS) - Altissima

ANNA
Amo HA
Mila
B
my
P
P

- Specializzazione – Referente di Branca Specialistica (RBS) - Incarico di Altissima Specializzazione – Referente di Area Specialistica (RArS)
- 8.4 - Affidamento Incarichi dirigenziali di: Alta Specializzazione – Referente di Attività Specialistica (RArS) - Incarico di Natura professionale anche di consulenza di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (NP)
- 8.5 - Affidamento Incarico di Natura Professionale (di base) conferibile ai Dirigenti con meno di 5 anni di attività (NPb)

Art. 9 – Durata dell’incarico dirigenziale

- 9.1 Incarico di Direttore/Coordinatore 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 - Contratto Individuale di incarico dirigenziale

Art. 13 - Sostituzione del titolare di incarico di Dipartimento/UOC/UOSD.

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

Art. 14 - Principi generali

Art. 15 - Procedura di valutazione

- 15.1 Documentazione
15.2 Valutazione di I istanza
15.3 Valutazione di II istanza: il Collegio Tecnico – costituzione e compiti

Art. 16 - Valutazione negativa o assente (contraddittorio)

Art. 17 - Modalità organizzative

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Auro' followed by another signature. In the center, there are several large, stylized signatures, including one that looks like 'M. C.' and another that is very large and sweeping. On the right side, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'W. A.' and another that is a simple 'V'.

Premessa

Il presente regolamento integra e modifica il precedente sottoscritto tra le parti in data 15/12/2015, ed approvato con deliberazione n. 1840 del 31/12/2015.

La presente revisione avviene in un contesto caratterizzato da profondi mutamenti organizzativi, primo fra tutti l'attuazione della legge regionale 25 ottobre 2016, n. 19, e l'avvio dell'Azienda per il Governo della Sanità della Regione del Veneto, meglio nota come "Azienda Zero".

Inoltre, per l'Azienda Ospedaliera di Padova, ulteriore aspetto di cambiamento da attuarsi nell'organizzazione aziendale è definito dal Protocollo di intesa tra la Regione del Veneto e l'Università degli Studi di Padova disciplinante l'apporto della Scuola di Medicina e Chirurgia alle attività assistenziali del Servizio Sanitario Regionale, approvato con deliberazione del Consiglio Regionale n. 151 del 4 novembre 2017.

Alla luce di tale contesto, al pari del precedente, esso vuole rappresentare un utile strumento per l'attuazione della nuova organizzazione, articolata in livelli di responsabilità congrui con gli obiettivi di performance affidati all'Azienda.

Esso, inoltre, vuole perseguire la finalità di garantire oggettività ed imparzialità nella scelta dei soggetti affidatari degli incarichi dirigenziali, rimettendola a procedure selettive interne e ad una valutazione comparativa dei curricula. Per il raggiungimento di detto obiettivo vengono fissati i criteri di conferimento degli incarichi, garantendo adeguate forme di pubblicazione e, di conseguenza, adeguati livelli di partecipazione, in modo da consentire l'individuazione dei dirigenti responsabili in aderenza alle esigenze organizzative ed al profilo richiesto.

Infine, relativamente alla verifica delle competenze e dei risultati professionali e gestionali dei dirigenti al termine dell'incarico, così come ai fini del riconoscimento della equiparazione o dell'indennità di esclusività, esso conferma il sistema di valutazione aziendale già in essere, ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore, della partecipazione al procedimento di valutazione da parte del valutato e della previsione di una valutazione di seconda istanza ad opera di Collegi Tecnici.

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. A small white rectangular stamp with the number '3' is visible near the center of the signature area.

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 dell'area contrattuale della Medico-Veterinaria e della dirigenza Sanitaria, secondo la distinzione operata dai rispettivi artt. 27 comma 1 CCNL normativo 1998/2001 e s.m.i., sono le seguenti:

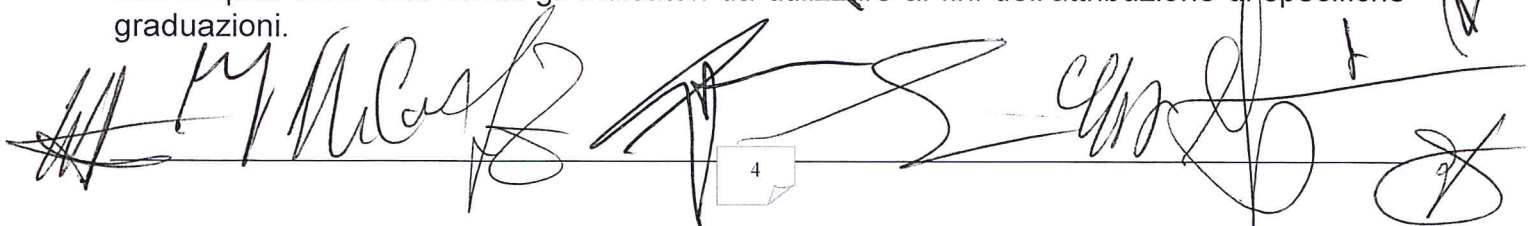
- Art. 27, lett.a): Incarico di Direzione di Unità Operativa Complessa, è ricompreso l'incarico di Direzione di Dipartimento;
- Art. 27, lett. b): Incarico di Responsabilità di Unità Operativa Semplice;
- Art. 27, lett. c): Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, 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 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 Sanitaria 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.



Handwritten signatures and a small box with the number 4.

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 Altissima Specializzazione – Referente di Brancha Specialistica. (RBS)
	Incarico di Altissima 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:



my

AA

M. Car...

5

W

z

FR

U...

...

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.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. From left to right, there is a large stylized signature, the name 'De Luca' written in cursive, a signature that appears to be 'L. De Luca', a signature that appears to be 'M. De Luca', a signature that appears to be 'G. De Luca', and a signature that appears to be 'A. De Luca'. There are also some smaller initials and marks scattered around the main signatures.

TITOLO II CRITERI E PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI

Art. 3 – Incarico di Direttore di Dipartimento didattico-scientifico-assistenziali integrati (Didas) /Coordinatore di Dipartimento funzionale.

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 didattico-scientifico-assistenziali integrati (Didas) e Dipartimenti Funzionali.

Il Didas è costituito dall'aggregazione di almeno tre UOC ed aggrega UOC e/o UOSD, a direzione universitaria o ospedaliera. Il Didas rappresenta il modello dipartimentale di gestione operativo dell'Azienda, assicurando l'esercizio integrato delle attività didattiche, di ricerca e di assistenza, fondendo al meglio le differenti e complementari competenze istituzionali dell'Università e del SSR, nell'ambito di una gestione unitaria e ottimale delle risorse economiche, strumentali e umane.

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. Il Dipartimento Funzionale ha, quale principale obiettivo, quello di migliorare la pratica clinico-assistenziale, la presa in carico del paziente e l'integrazione multiprofessionale e multidisciplinare.

L'incarico di Direttore del Didas e l'incarico di Coordinatore del Dipartimento Funzionale attribuiscono al preposto competenze e responsabilità in ordine alla corretta programmazione delle attività atte alla realizzazione degli obiettivi assegnati al dipartimento.

L'organizzazione aziendale prevede inoltre il Dipartimento Interaziendale. E' 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.

Art. 4 – Incarico di Direzione di Unità Operativa Complessa (UOC).

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:

Indicatori
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.

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

5.1 - Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale (UOSD).

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 direzione di Unità Operativa Semplice Dipartimentale 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:

Indicatori
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.

my

GA
N
L

McLaur *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

5.2 - Unità Operativa Semplice (UOS).

Per Unità Operativa Semplice, si intende struttura aziendale interna all'UOC individuata nell'Atto 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.

Possono essere istituite UOS per Aree Omogenee, preposte all'assolvimento di attività comuni a più Unità Operative. Esse afferiscono alla UOC Direzione Medica, alla quale il dirigente preposto risponde in termini di responsabilità e in merito agli obiettivi concordati con la UOC Direzione Medica stessa.

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

<i>Indicatori</i>
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.

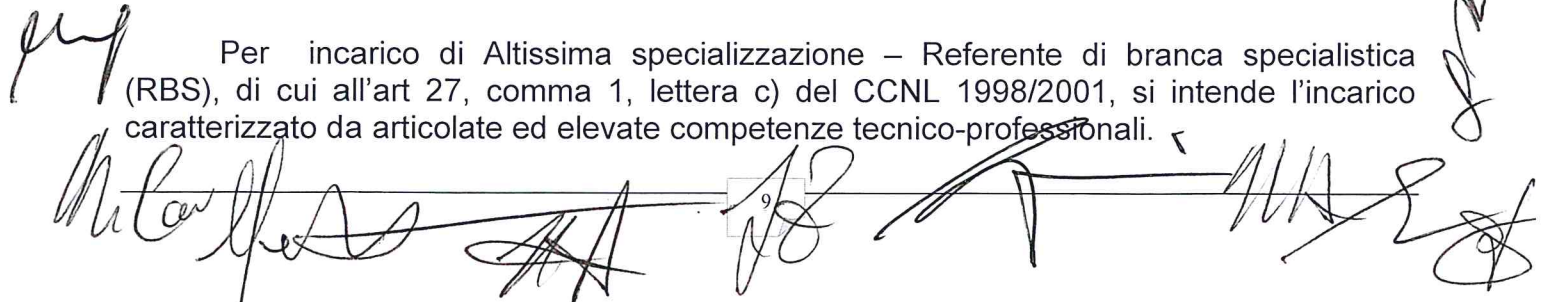
Clausola organizzativa

Qualora l'incarico di Unità Operativa Semplice risulti 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 Altissima Specializzazione – Referente di Branca Specialistica (RBS).

Per incarico di Altissima specializzazione – Referente di branca specialistica (RBS), di cui all'art 27, comma 1, lettera c) del CCNL 1998/2001, si intende l'incarico caratterizzato da articolate ed elevate competenze tecnico-professionali.



L'assegnazione di tale incarico attende infatti ad uno sviluppo di carriera di tipo professionale, non prevedendo attribuzione diretta e gestione di risorse umane, né responsabilità di budget.

Tale incarico è infatti finalizzato ad uno sviluppo delle abilità diagnostico-terapeutiche del professionista in una determinata branca specialistica.

Il dirigente ricopre, per quanto attiene alla sua branca, il ruolo di referente per la UOC/UOSD di afferenza o per il Dipartimento o per più Dipartimenti, promuovendo i Percorsi Diagnostici Terapeutici ed Assistenziali (PDTA) e la loro integrazione all'interno dell'Azienda nell'ambito della branca stessa, anche implementando processi di audit clinici e considerando gli esiti degli interventi sanitari sviluppati dal PNE (Piano Nazionale degli esiti).

Gli obiettivi sono assegnati dal Direttore di UOC/UOSD di afferenza, in accordo con il Direttore di Dipartimento qualora il ruolo riconosciuto al dirigente fosse Dipartimentale o Interdipartimentale.

I Dirigenti a cui è attribuito l'incarico sono soggetti all'osservanza delle direttive impartite dal Direttore della UOC/UOSD cui afferisce, nell'ottica del rispetto della pianificazione regionale e aziendale. Le direttive sono finalizzate allo sviluppo di un coordinamento di branca che abbia come obiettivo prioritario l'integrazione dei PDTA.

Gli indicatori individuati per la graduazione dell'incarico sono:

Indicatori
Grado di competenza tecnico-professionale finalizzato ad uno sviluppo diagnostico-terapeutico tale da individuare una referenza di branca specialistica anche trasversale all'interno del Dipartimento o più Dipartimenti.
Autonomia operativa nell'elaborazione dei PDTA e nella gestione degli audit clinici all'interno della UOC/UOSD di riferimento e/o del Dipartimento e/o di più Dipartimenti propri della branca specialistica individuata.
Sviluppo di un coordinamento di branca tra tutti gli specialisti che afferiscono all'area di riferimento nell'ottica di un'integrazione dei percorsi assistenziali.
Valenza strategica della branca rispetto agli obiettivi aziendali considerando anche la rilevanza verso l'esterno della qualità dei servizi erogati e il ritorno di immagine.

6.2 - Incarico di Altissima Specializzazione – Referente di Area Specialistica (RARs).

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 eseguono 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:

Indicatori
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.

6.3 - Incarico di Alta Specializzazione – Referente di Attività Specialistica (RAtS).

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.

my

Allegato

[Handwritten signatures and scribbles]

6.4 - Incarico di Natura professionale anche di consulenza di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (NP).

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 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 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.

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

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.

Art.8 – Affidamento dell'incarico dirigenziale

8.1. Affidamento Incarico di Direttore/Coordinatore del Dipartimento.

Il Direttore del Didas è nominato dal Direttore Generale d'intesa con il Rettore, sentito il parere del Direttore Scientifico e del Direttore Sanitario, ed è scelto tra i Direttori delle UOC di cui si compone il Dipartimento, sulla base dei requisiti di capacità gestionale,

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. A central stamp contains the number '12'. To the right, there are additional handwritten marks and a vertical signature.

organizzativi, esperienza professionale e curriculum scientifico e didattico. Egli rimane titolare della Unità Operativa Complessa cui è preposto. La procedura adottata per il conferimento dovrà essere adeguatamente esplicitata e motivata.

Il Coordinatore di Dipartimento Funzionale è nominato con le stesse modalità previste per il Direttore del DIDAS.

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.

8.2. Affidamento Incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa (UOC).

L'incarico di direzione di Unità Operativa Complessa del Dirigente del ruolo sanitario è conferito dal Direttore Generale con atto scritto e motivato, nel limite del numero stabilito dall'Atto Aziendale, secondo quanto disposto dal D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i. nonché dalla DGRV n.343/2013 e dai requisiti previsti nel DPR n.484/1997, in coerenza con 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 al personale universitario in convezione, con atto scritto, previo nulla osta regionale, dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore, nel rispetto della normativa vigente, dell'ordinamento e dello statuto dell'Università.

L'incarico di direzione di Unità Operativa Complessa della Dirigenza delle Professioni Sanitarie Infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione e della professione ostetrica si osservano le disposizioni per i Dirigenti dei ruoli professionale, tecnico e amministrativo, come previsto dalle disposizioni Regionali in materia di personale.

8.3. Affidamento Incarichi dirigenziali di: Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale (UOSD) - Unità Operativa Semplice (UOS) - Altissima Specializzazione – Referente di Branca Specialistica (RBS) - Incarico di Altissima Specializzazione – Referente di Area Specialistica (RArS)

L'incarico di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale (UOSD), di Unità Operativa Semplice (UOS), di Altissima Specializzazione – Referente di Branca Specialistica (RBS), di Incarico di Altissima Specializzazione – Referente di Area Specialistica (RArS) può essere affidato ad un Dirigente ospedaliero o universitario in convezione che abbia maturato almeno cinque anni di servizio senza soluzione di continuità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

Verrà indetta apposita procedura selettiva attraverso avviso di selezione interna, il quale rimarrà pubblicato sul sito istituzionale aziendale 20 giorni. Detto avviso dovrà contenere: l'indicazione dell'incarico da attribuire, l'Unità Operativa di afferenza, la durata dello stesso incarico, il profilo professionale del dirigente cui conferire l'incarico, l'indicazione dei requisiti di ammissione, la forma e i contenuti del curriculum professionale e la scadenza dei termini per la consegna delle domande.

I criteri di valutazione da considerare sono: valutazioni annuali, valutazioni del Collegio Tecnico, attitudini personali e capacità professionali del dirigente sia in relazione

alle conoscenze specialistiche nella disciplina o nella professione di competenza sia in relazione all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi.

L'incarico è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale per gli incarichi di UOSD e UOS, previa valutazione dei curricula presentati e dei criteri fissati, da parte di una commissione composta come segue:

- a) Direttore Sanitario o suo delegato;
- b) Direttore di Dipartimento cui l'incarico afferisce;
- c) Direttore di una Unità Operativa Complessa del Dipartimento cui l'incarico afferisce. Nell'eventualità in cui quest'ultimo coincida con il Direttore di Dipartimento, sarà cura del Direttore Sanitario procedere all'individuazione di altro Direttore di UOC afferente al Dipartimento stesso o un Dirigente afferente alla UOC Direzione Medica.

I componenti della Commissione dovranno possedere specifica competenza sulla disciplina oggetto dell'incarico.

Il procedimento di conferimento l'incarico deve concludersi entro 90 giorni dalla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande, con approvazione dell'atto formale adottato dal Direttore Generale.

Per quanto non espressamente disciplinato, si fa riferimento alla normativa concorsuale in materia.

L'incarico di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale (UOSD), conferito al personale universitario, prevede l'intesa tra il Direttore Generale e il Rettore, nel rispetto della normativa vigente, dell'ordinamento e dello statuto dell'Università

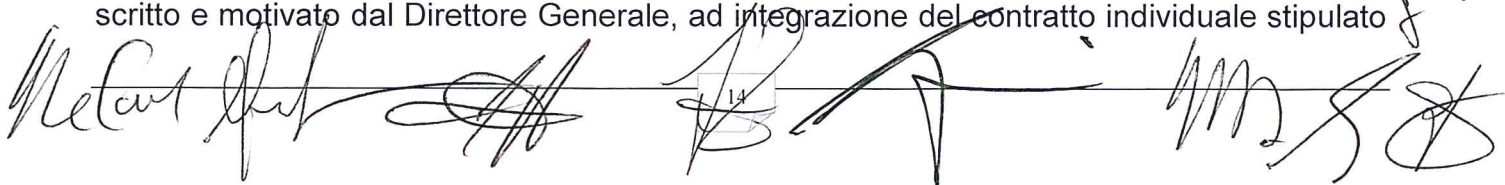
8.4. Affidamento Incarichi dirigenziali di: Alta Specializzazione – Referente di Attività Specialistica (RAtS) - Incarico di Natura professionale anche di consulenza di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (NP).

L'incarico di Alta Specializzazione – Referente di Attività Specialistica o 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, 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.

8.5. Affidamento Incarico di Natura Professionale (di base) conferibile ai Dirigenti con meno di 5 anni di attività (NPb).

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. 9 - Durata dell'incarico dirigenziale.

9.1. Incarico di Direttore/Coordinatore del Dipartimento.

La durata dell'incarico del Direttore del Didas e del Coordinatore del Dipartimento Funzionale è triennale, sottoposto a verifica, rinnovabile previa valutazione dei risultati ottenuti sugli specifici obiettivi individuati in un atto integrativo del contratto individuale di lavoro. 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 Direttore del Dipartimento Interaziendale è triennale 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 è conferito a tempo determinato ed 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.

Gli incarichi di direzione di Unità Operativa Complessa sono soggetti a conferma al termine di un periodo di prova di sei mesi, prorogabile di altri sei, a decorrere dalla data di nomina a detto incarico.

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.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'M. Cas'. To its right, there are several other signatures, some of which are crossed out with a large 'X'. On the far right, there are vertical initials and a signature that looks like 'A. G.'.

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 Dipartimentale, il risultato negativo della verifica da parte del Collegio Tecnico relativa alla valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti con

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

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 riconoscimento 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 Il 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 Il 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.

Nel caso di valutazione negativa, i dirigenti 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, 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.

Art. 12 – 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. 13 - 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 di norma 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 sostituto completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui all'art. 14 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 assegna (ad interim) la struttura temporaneamente priva di titolare a se stesso oppure ad altro dirigente con corrispondente incarico, senza alcuna indennità aggiuntiva.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the right side, there are vertical initials 'Gy' and 'A'. Below them, there are several horizontal signatures, including one that appears to be 'M. S. P.' and another that looks like 'M. S. P.' with a flourish. There are also some smaller, less legible initials scattered across the bottom.

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

Art. 14 - 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 ai principi:

- 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 15.2;
- 2) la valutazione di II istanza effettuata dal Collegio Tecnico individuato al punto 15.3, 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. 15 - Procedura di valutazione

15.1 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.

15.2 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 il Direttore di Dipartimento sia un dirigente universitario in convezione;
- 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.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. A small rectangular stamp with the number '21' is visible near the center of the signature line. To the right, there are additional vertical handwritten marks and a signature.



AZIENDA OSPEDALIERA PADOVA

**SCHEMA VALUTAZIONE
ATTIVITA' PROFESSIONALE per
__ (rinnovo incarico" denominazione"/esclusività/equiparazione) __**

MATRICOLA: _____ **COGNOME NOME:** _____
SEDE.: _____ **PERIODO DAL** _____ **AL** _____

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	
<i>RELAZIONI</i>	collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale
<i>CAPACITA' E CONOSCENZE</i>	livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico
<i>CAPACITA' DECISIONALE</i>	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
<i>RESPONSABILITA'</i>	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
<i>GESTIONE E AUTONOMIA</i>	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
<i>CAPACITA' FORMATIVE E DI RICERCA</i>	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.
<i>NORME COMPORTAMENTALI</i>	rispetto del codice di comportamento, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici
<i>Note</i>	
VALUTAZIONE FINALE (Selezionare il giudizio complessivo)	<input type="checkbox"/> POSITIVA <input type="checkbox"/> NEGATIVA 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 _____

15.3 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 valutata la documentazione pervenuta (Scheda di valutazione di I istanza e Relazione prodotta dal Dirigente interessato) può richiedere alla Direzione Sanitaria, nonché al Dirigente interessato, ulteriore documentazione quale parte integrante dell'attività di verifica.

Il Collegio Tecnico redige, entro 30 gg dalla convocazione, un verbale per ciascun Dirigente coinvolto, indicando e motivando l'esito della valutazione che tiene conto dei vari aspetti di cui all'art.28 CCNL 2002/2005 valutati nel loro complesso. Lo stesso Collegio invia il verbale sottoscritto 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:



Handwritten signatures of the members of the Collegio Tecnico, including a large signature on the left and several others on the right, some with initials.

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.

(Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom center.)

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.

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, written over a horizontal line. From left to right, there are approximately seven distinct signatures. In the center, there is a small rectangular stamp with the number '25' inside. To the right of the signatures, there is a large, stylized handwritten mark that resembles a signature or a set of initials.

Art. 16 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 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. 11, I Parte del presente Regolamento.

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

Art. 17 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.



The image shows a horizontal line with several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately six distinct signatures. Below the line, there is a small rectangular stamp containing the number '26'. To the right of the main line of signatures, there are additional handwritten marks and a vertical signature on the far right edge of the page.

ANPO * NOTA A VERBALE

PUR CONDIVIDENDO L'IPOTESI DELL'ACCORDO SUL REGOLAMENTO, CONFERMA E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI, COME GIÀ ESPRESSO DURANTE LE VARIE RIUNIONI DI CONFERMA CON LA DIREZIONE AZIENDALE, L'ANPO SOTTOLINEA LA NECESSITÀ DI UNA ADEGUATA VALORIZZAZIONE TRA L'INDENNITÀ DI POSIZIONE VARIABILE TRA U.O.C. E UOSD E TRA QUEST'ULTIMA E L'INCARICO DI ALTISSIMA SPECIALIZZAZIONE - REFERENTE DI BRANCA SPECIALISTICA, RILEVANDO COME L'ATTIVITÀ CLINICO-PROFESSIONALE DI ALTISSIMA QUALITÀ COME IN UNA STRUTTURA HUB QUALE È L'AZIENDA OSPEDALIERA, SIA BEN PRESENTE NELLA "CARRIERA" GESTIONALE -

Per ANPO - ASCOTTI - FIALS Med.
GIANNINO ANTONIO