

REGIONE CAMPANIA
AZIENDA SANITARIA LOCALE NAPOLI 3 SUD
Corso Alcide De Gasperi, 167
80053 CASTELLAMMARE DI STABIA

OGGETTO: Regolamento aziendale in materia di affidamento, verifica, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali. Presa d'atto delibera G. R. Campania n. 214/2007.

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE

alla stregua dell'istruttoria compiuta e della dichiarazione di regolarità formale e sostanziale espressa con la sottoscrizione della presente, relaziona quanto segue:

PREMESSO che l'art.26 dei CC.CC.NN.L. della Dirigenza medico-veterinaria e della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa (S.P.T.A.), validi per il quadriennio normativo 2002-2005, prevede i seguenti organismi preposti alla verifica e alla valutazione dei dirigenti:

1. **Collegio tecnico**, che procede alla verifica e alla valutazione:
 - a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
 - b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
 - c) dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione alla indennità di esclusività;
2. **Nucleo di valutazione**, che procede alla verifica e valutazione annuale:
 - a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice;
 - b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;

ATTESO:

- che con deliberazioni della Commissione Straordinaria della ex Asl Napoli 4 confluita in questa Azienda n.492 e n.495, entrambe del 10/04/2006, sono stati approvati i Regolamenti per il conferimento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali, rispettivamente per l'Area della Dirigenza medico-veterinaria e per l'Area della Dirigenza S.P.T.A.;
- che con deliberazioni del Direttore Generale della ex Asl Napoli 5 confluita in questa Azienda n.313 del 13/06/2006 e n.146 del 27/02/2007 sono stati costituiti, in applicazione della normativa contrattuale nazionale citata in premessa, i Collegi tecnici della Dirigenza medico-veterinaria e della Dirigenza S.P.T.A. per la valutazione dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio e dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività del rapporto di lavoro;
- che, analogamente, con deliberazione del Direttore Generale della ex Asl Napoli 5 confluita in questa Azienda n.344 del 23/06/2006 sono stati costituiti i Collegi tecnici per la valutazione dei dirigenti responsabili di strutture complesse e semplici;

RILEVATO:

- che con deliberazione della G.R. Campania n.214 del 23/02/2007 "Linee guida regionali in applicazione del comma 1 art.9 CC.CC.NN.L. Sanità del 03/11/05 Area della Dirigenza medico-veterinaria e Area della Dirigenza S.P.T.A." si è preso atto delle risultanze dei lavori concordate

e definite dai Coordinamenti Regionali istituiti ex citato art.9 con decreti dirigenziali nn.2 e 3 del 16/01/2006;

- che allo stesso provvedimento deliberativo 214/2007 è allegato, tra l'altro, quale parte integrante e sostanziale, lo schema di Regolamento in materia di affidamento, verifica, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali per Area della Dirigenza medico-veterinaria e per l'Area della Dirigenza S.P.T.A.;

CONSIDERATO:

che con deliberazione di Giunta Regionale n.505/2009 è stata, tra l'altro, costituita l'Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 sud, con sede legale provvisoria nel comune di Castellammare di Stabia, formata dagli ambiti territoriali dei comuni già di pertinenza delle disciolte Aziende Sanitarie Locali Napoli 4 e Napoli 5, ad esclusione dei comuni di Acerra, Casalnuovo di Napoli e Portici;

- che la costituzione di questa nuova Azienda comporta, tra gli altri adempimenti di natura giuridica ed organizzativa, l'assoluta e inderogabile necessità di unificare - oltre le dotazioni organiche delle disciolte Aassll ed i preesistenti Atti Aziendali - anche i regolamenti che, nell'ambito dei vari ambiti istituzionali, disciplinavano procedure e singole attività;

RITENUTO:

- di dover prendere atto del fatto che le deliberazioni con le quali le ex Aa.ss.l. Napoli 4 e Napoli 5 avevano autonomamente individuato gli organismi ed i criteri per la verifica e valutazione dei dirigenti, non sono più valide, e quindi applicabili, nell'unico ambito giuridico e organizzativo di questa Azienda;
- di dover prendere atto della deliberazione della G.R. Campania n.214 del 23/02/2007 e, per l'effetto, approvare il Regolamento in materia di affidamento, verifica, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali per Area della Dirigenza medico-veterinaria e per l'Area della Dirigenza S.P.T.A., allegato quale parte integrante e sostanziale al presente atto e conforme allo schema allegato allo stesso citato provvedimento deliberativo regionale;
- di dover prevedere che, nelle more del provvedimento di adozione dell'Atto Aziendale - nel quale sarà compiutamente definito l'assetto strutturale, organizzativo e funzionale di questa Asl, che costituisce presupposto indispensabile per la prevista regolamentazione di funzionamento del Collegio Tecnico - la nomina e la composizione di tale organismo sarà disposta, di volta in volta, con provvedimento della direzione aziendale sulla scorta dello stesso Regolamento allegato al presente atto;

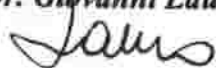
PROPONE AL COMMISSARIO STRAORDINARIO

di prendere atto che le deliberazioni della Commissione Straordinaria della ex Asl Napoli 4 confluita in questa Azienda n.492 e n.495, entrambe del 10/04/2006, nonché le deliberazioni del Direttore Generale della ex Asl Napoli 5, pure confluita in questa Azienda, n.313 del 13/06/2006, n.146 del 27/02/2007 e n.344 del 23/06/2006 - con le quali erano stati autonomamente individuati gli organismi ed i criteri per la verifica e valutazione dei dirigenti -, non sono più valide, e quindi applicabili, nell'unico ambito giuridico e organizzativo di questa Asl;

di prendere atto della deliberazione della G.R. Campania n.214 del 23/02/2007 e, per l'effetto, approvare il Regolamento in materia di affidamento, verifica, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali per Area della Dirigenza medico-veterinaria e per l'Area della Dirigenza S.P.T.A., allegato quale parte integrante e sostanziale al presente atto e conforme allo schema allegato allo stesso citato provvedimento deliberativo regionale;

di prevedere che, nelle more del provvedimento di adozione dell'Atto Aziendale - nel quale sarà compiutamente definito l'assetto strutturale, organizzativo e funzionale di questa Asl, che costituisce presupposto del tutto indispensabile per la prevista regolamentazione di funzionamento del Collegio Tecnico - la nomina e la composizione di tale organismo sarà disposta, di volta in volta, con provvedimento della direzione aziendale ai sensi dell'art.15 del Regolamento allegato al presente atto;

*Il Direttore
del Servizio Gestione Risorse Umane
Dr. Giovanni Lauro*



IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

sulla scorta della relazione prodotta dal Direttore del Servizio Gestione Risorse Umane, preso atto della dichiarazione di regolarità formale e sostanziale espressa,

DELIBERA

PRENDERE ATTO che le deliberazioni della Commissione Straordinaria della ex Asl Napoli 4 confluita in questa Azienda n.492 e n.495, entrambe del 10/04/2006, nonché le deliberazioni del Direttore Generale della ex Asl Napoli 5, pure confluita in questa Azienda, n.313 del 13/06/2006, n.146 del 27/02/2007 e n.344 del 23/06/2006 - con le quali erano stati autonomamente individuati gli organismi ed i criteri per la verifica e valutazione dei dirigenti -, non sono più valide, e quindi applicabili, nell'unico ambito giuridico e organizzativo di questa Asl.

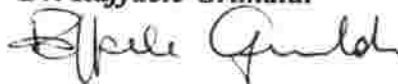
PRENDERE ATTO della deliberazione della G.R. Campania n.214 del 23/02/2007 e, per l'effetto, approvare il Regolamento in materia di affidamento, verifica, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali per Area della Dirigenza medico-veterinaria e per l'Area della Dirigenza S.P.T.A., allegato quale parte integrante e sostanziale al presente atto e conforme allo schema allegato allo stesso citato provvedimento deliberativo regionale.

PREVEDERE che, nelle more del provvedimento di adozione dell'Atto Aziendale - nel quale sarà compiutamente definito l'assetto strutturale, organizzativo e funzionale di questa Asl, che costituisce presupposto del tutto indispensabile per la prevista regolamentazione di funzionamento del Collegio Tecnico - la nomina e la composizione di tale organismo sarà disposta, di volta in volta, con provvedimento della direzione aziendale ai sensi dell'art.15 del Regolamento allegato al presente atto.

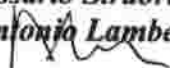
TRASMETTERE copia del presente provvedimento, che in considerazione dell'urgenza si rende immediatamente eseguibile, al Collegio Sindacale ed al Servizio Gestione Risorse Umane per il seguito di competenza.

*Il sub Commissario Sanitario
Dr. Pasquale Patriciello*

*Il sub Commissario Amministrativo
Dr. Raffaele Grimaldi*





*Il Commissario Straordinario
Dr. Antonio Lamberti*



**AZIENDA SANITARIA NAPOLI 3/SUD
CASTELLAMMARE DI STABIA**

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI
AFFIDAMENTO, VERIFICA, VALUTAZIONE E
REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

- 
- Art.1 Incarichi dirigenziali - criteri e principi generali -
 - Art.2 Classificazione degli incarichi dirigenziali
 - Art.3 Conferimento e durata degli incarichi
 - Art.4 Procedure per l'affidamento degli incarichi di struttura complessa
 - Art.5 Procedure per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e professionali
 - Art.6 Criteri per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e professionali
 - Art.7 Affidamento di diverso incarico a seguito di ristrutturazione aziendale
 - Art.8 Contratto individuale di lavoro
 - Art.9 Integrazione del contratto individuale di lavoro per i neo assunti
 - Art.10 Responsabilità della Dirigenza
 - Art.11 Revoca anticipata dell'incarico
 - Art.12 La verifica e la valutazione dei Dirigenti
 - Art.13 Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei Dirigenti
 - Art.14 Composizione del Nucleo di valutazione
 - Art.15 Composizione del Collegio Tecnico
 - Art.16 Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti dai Dirigenti
 - Art.17 Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali e dei risultati raggiunti dai Dirigenti
 - Art.18 La metodologia per l'espressione dei giudizi e la scala relativa
 - Art.19 Effetti della valutazione positiva
 - Art.20 Effetti della valutazione negativa
 - Art.21 Effetti della valutazione negativa dei risultati
 - Art.22 Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti
 - Art.23 Vacanza di funzione dirigenziale
 - Art.24 Norme di garanzia in materia di affidamento, valutazione e revoca degli incarichi Dirigenziali
- 
- 5

Art.1
Incarichi dirigenziali - criteri e principi generali -

1. L'accesso al ruolo dirigenziale avviene nel rispetto delle procedure previste dal D.lgs 502/92 art. 15 così come modificato dal D.lgs 229/99, DD.PP.RR 483/97 e 484/97, D.lgs 165/2001 art. 26 e L.R. 3/2006.

2. È obbligo dell'Azienda di assegnare a ciascun Dirigente delle due aree contrattuali (Medica - Veterinaria e Sanitaria - Professionale -Tecnica -Amministrativa, di seguito indicata come S.P.T.A.) un specifico incarico tra quelli previsti dall'art. 27 del CCNL 1998/2001 della dirigenza Medica e Veterinaria e corrispondente S.P.T.A., nell'ambito delle articolazioni delle posizioni organizzative, delle funzioni e responsabilità così come previsto dall'art. 6 CCNL 2002-2005

3. Essi sono attribuibili, così come previsto dal D.lgs 229/99, esclusivamente al personale dirigenziale in servizio di ruolo presso l'Azienda e vengono affidati in virtù di quanto disposto dai rispettivi CC.CC.NN.LL., nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 502/92 e s.m.i. e D.Lgs 165/2001 e s.m.i., mediante la sottoscrizione dello specifico contratto d'incarico.

4. La sottoscrizione dell'incarico è condizione indispensabile per l'attivazione della procedura della valutazione dirigenziale. È obbligo dell'Azienda formalizzare la proposta d'incarico ai singoli Dirigenti con le modalità previste nel presente regolamento. Non è possibile la valutazione dei Dirigenti in assenza di incarico formalmente attribuito e in assenza di contratto individuale

5. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dagli articoli che seguono impegna l'Azienda a realizzare le seguenti innovazioni:

a) ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali ai sensi del D.lgs. 229/1999 e s.m.i.;

b) applicazione delle disposizioni previste dal D.lgs. 286/1999 e s.m.i.;

c) attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal D.lgs. 165/2001 e s.m.i..

6. Dopo aver affidato gli incarichi e perfezionato la graduazione delle funzioni, a ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo, l'Azienda utilizzando l'apposito fondo previsto dai rispettivi vigenti CC.CC.NN.LL. della Dirigenza Medica, Veterinaria e S.P.T.A., attribuisce un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti, così come sono individuati nell'apposito regolamento.

Art. 2
Classificazione degli incarichi dirigenziali

1. Gli incarichi dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria e quelli dell'area della Dirigenza S.P.T.A. vengono classificati come appresso indicato:

a) Struttura Complessa, sono quelli classificati nell'art. 27 comma 1 lett. a) di cui al CCNL 1998/2001 Medici e Veterinari e corrispondente S.P.T.A.

b) Struttura Semplice, sono ricompresi nell'art. 27 comma 1 lett. b) di cui al CCNL 1998/2001 Medici e Veterinari e corrispondente S.P.T.A.

c) Incarichi professionali, sono ricompresi nell'art. 27 comma 1 lett. c) di cui al CCNL 1998/2001 Medici e Veterinari e corrispondente S.P.T.A.

d) Incarichi professionali di base per Dirigenti con meno di 5 anni di anzianità, ricompresi nell'art. 27 comma 1 lett. d), di cui al CCNL 1998/2001 Medici e Veterinari e corrispondente S.P.T.A.

Art. 3 conferimento e durata degli incarichi

Gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato dal Direttore Generale, in particolare:

a) Gli incarichi di struttura complessa sono conferiti ai Dirigenti Medici, Veterinari e Sanitari, con atto scritto e motivato, previo espletamento delle procedure previste dal DPR 484/97 e dalla L.R.3/2006 e secondo i criteri di cui all'art. 29 comma 4 del CCNL, per un periodo da 5 a 7 anni.

b) Gli incarichi dirigenziali di struttura complessa del ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo sono conferiti nel rispetto della L.R.3/2006 e dell'art. 29 del CCNL P.T.A. 1998/2001 così come modificato dall'art. 24 CCNL P.T.A. 03/11/2005, a Dirigenti in possesso del requisito dell'esperienza professionale non inferiore a 5 anni, fatto salvo la clausola speciale prevista dal predetto art. 29 comma 4.

c) Gli incarichi di responsabile di struttura semplice dipartimentale o distrettuale sono conferiti ai Dirigenti Medici, Veterinari e Sanitari, con atto scritto e motivato, dopo cinque anni di servizio e dopo la valutazione positiva del Collegio Tecnico, su proposta, del Direttore della macrostruttura sovraordinata, per un periodo dai 3 a 5 anni.

Per i Dirigenti del ruolo P.T.A. non occorre il requisito dell'anzianità di cinque anni bensì il superamento del periodo di prova in conformità dell'art. 28 del relativo CCNL 1998/2001.

d) Gli incarichi di responsabile di struttura semplice, articolazione di complessa, sono conferiti ai Dirigenti Medici, Veterinari e Sanitari, con atto scritto e motivato, dopo cinque anni di servizio e dopo la valutazione positiva del Collegio Tecnico, su proposta del Direttore della struttura complessa di appartenenza, per un periodo non inferiore a tre anni e non superiore a cinque.

Per i Dirigenti del ruolo P.T.A. non occorre il requisito dell'anzianità di cinque anni bensì il superamento del periodo di prova in conformità dell'art. 28 del relativo CCNL 1998/2001.

e) Gli incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di studio, di consulenza, di ricerca, ispettivi, di verifica e controllo, sono conferiti, con atto scritto e motivato, ai Dirigenti Medici, Veterinari e Sanitari, con più di cinque anni di servizio e dopo la valutazione positiva del Collegio Tecnico, su proposta del Dirigente responsabile della struttura di appartenenza, per un periodo non inferiore a tre anni e non superiore a cinque, secondo la natura dell'incarico.

f) Gli incarichi di natura professionale conferibili a Dirigenti con meno di cinque anni di servizio vengono conferiti su proposta del Dirigente sovraordinato, decorso il periodo di prova, a tempo determinato, per un periodo non inferiore a tre anni e non superiore a cinque, secondo la natura dell'incarico.

g) Gli incarichi di Direttore di Dipartimento, che si configurano come macrostruttura complessa, sono conferiti con le procedure dal D.lgs 229/99 e le linee guida regionali fra i Dirigenti con incarico di direzione delle strutture complesse aggregate nel dipartimento; il Direttore di Dipartimento rimane titolare della struttura complessa cui è preposto.

h) Gli incarichi di Responsabili di Aree funzionali – organizzative sono conferiti dal Direttore Generale tra i Direttori di strutture complesse afferenti all'area funzionale – organizzativa, tenendo presente i curricula di ognuno. Tali strutture si configurano come macrostruttura complessa prevista al fine di coordinare le attività di strutture omogenee per finalità e tipologia di intervento afferenti all'area stessa. L'area funzionale – organizzativa può, essa stessa, configurarsi come struttura complessa di coordinamento, nell'ambito dell'autonomia organizzativa prevista dall'art. 7 quater D.lgs 229/99.

Gli incarichi di Direttore di Distretto si configurano come incarichi di struttura complessa e sono conferiti, in base ai requisiti di cui all'art. 3-sexies del D.lgs 229/99, a un Dirigente dell'Azienda dell'area Medica, Veterinaria e S.P.T.A., che abbia maturato una specifica esperienza nei servizi territoriali e un'adeguata formazione nella loro organizzazione, oppure a un Medico convenzionato, ai sensi dell'art. 8 comma 1 del predetto D.lgs 229/99, da almeno dieci anni, con contestuale congelamento di un corrispondente posto di organico della dirigenza. L'incarico viene affidato con le procedure previste ed i criteri concertati.

l) Gli incarichi di Direttore di Presidio Ospedaliero si configurano come incarichi di struttura complessa e sono conferiti sulla base delle procedure previste per gli incarichi di struttura complessa.

Art. 4

Procedure per l'affidamento degli incarichi di struttura complessa

1. Il conferimento di ciascun incarico dirigenziale di struttura complessa prevede, per i Dirigenti Medici e Veterinari nonché per i Dirigenti Sanitari, l'attivazione delle procedure e criteri di cui all'art.29 comma 4 CCNL 1998/2001 e D.lgs 229/99, nel rispetto del DPR 484/97 e L.R. 3/2006

2. Ai Dirigenti del ruolo P.T.A. gli incarichi di struttura complessa sono conferiti, nel rispetto della L.R. 3/2006 e dell'art. 29 del CCNL P.T.A 1998/2001 così come modificato dall'art. 24 CCNL P.T.A. 03/11/2005, a Dirigenti in possesso del requisito dell'esperienza professionale non inferiore a 5 anni, fatto salvo la clausola speciale prevista dal predetto art. 29 comma 4. Il rinnovo è subordinato al positivo superamento di apposite verifiche con le medesime scadenze previste per i Dirigenti Sanitari.

Art. 5

Procedure per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e professionali

1. Per ogni incarico da affidare, l'Azienda o Ente predispone un avviso interno alla struttura di riferimento, da pubblicizzare, nel quale deve essere specificato:

- a) La struttura e/o macrostruttura di riferimento,
- b) La sede,
- c) Il tipo di incarico da affidare,
- d) La durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso,
- e) Il valore economico o peso attribuito all'incarico e che determina, conseguentemente, la retribuzione di posizione ed i criteri di variabilità degli stessi;
- f) l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti ruoli e incarichi svolti anche in altre Aziende o le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare,
- g) l'invito ad allegare il curriculum professionale,
- h) Il termine di presentazione delle istanze redatte in carta libera.

Art. 6

Criteri per l' affidamento degli incarichi di struttura semplice e professionali

1. Il conferimento di ciascun incarico dirigenziale ed il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diversi, prevedono l'attivazione di procedure di selezione che, ai sensi degli artt. 28 del CCNL 1998/2001 della dirigenza Medica e Veterinaria e art. 28 CCNL1998/2001 S.P.T.A. come modificato ed integrato dal CCNL 03/11/2005, devono tenere conto:

a) della valutazione del Collegio Tecnico di cui all'art. 28 CCNL 03/11/2005 Medici e Veterinari e corrispondente S.P.T.A.;

b) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;

c) dell'area e disciplina di appartenenza;

d) dell'esperienza professionale maturata e dimostrabile con atti certi nella disciplina e nella specifica attività in cui deve essere conferito l'incarico;

e) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo Dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti ruoli e incarichi svolti anche in altre Aziende, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, sulla base del curriculum professionale e formativo esibito con particolare riferimento alle esperienze maturate nell'ultimo decennio;

f) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché delle valutazioni riportate ai sensi dei precitati all'art. 26 CCNL 03/11/2005 Medici e Veterinari e corrispondente S.P.T.A.;

g) del criterio della rotazione ove applicabile;

2. La valutazione dei titoli e dei curricula, che deve essere comunque fatta da Dirigenti afferenti all'area e disciplina di appartenenza del valutato, tiene conto di quanto previsto in materia di valutazione dei titoli (titoli di carriera, accademici e di studio, pubblicazioni e titoli scientifici, curriculum etc); dovrà essere redatta, per ogni singolo candidato, una scheda valutativa in cui sono indicati i punteggi riportati ed il relativo giudizio. I criteri generali per la valutazione comparativa curriculare sono riportati nell'allegato A1

3. Dalle risultanze viene stilata una graduatoria di idonei dai responsabili deputati alla proposta, fatte salve le incompatibilità di cui all'art. 24, utile per la proposta motivata di affidamento dell'incarico de quo.

4. Per il conferimento dell'incarico della struttura semplice dipartimentale, i Dirigenti vanno selezionati all'interno del dipartimento di competenza, valutando selettivamente l'esperienza professionale maturata all'interno del dipartimento stesso, a meno che non si tratti di specialità di nuova istituzione.

Art. 7

Affidamento di diverso incarico a seguito di ristrutturazione aziendale

1. A seguito di processi di ristrutturazione aziendale, al Dirigente viene affidato un incarico diverso da quello precedentemente svolto che, in presenza di valutazioni positive riportate dal Dirigente, deve essere di valore economico pari a quello precedentemente svolto.

2. Nel caso del nuovo incarico di cui al comma 1, il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del Dirigente, alla scadenza del termine, non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale.

Art. 8

Contratto individuale di incarico

1. Ad ogni Dirigente deve essere affidato un incarico.

2. Il conferimento degli incarichi comporta la stipula del contratto individuale che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico con le indicazioni di cui all'ex art. 13 CCNL1998/2001 Medici e Veterinari ed equivalente CCNL della dirigenza SPTA. Tale contratto dovrà, tra l'altro, contenere:

- a) La struttura e/o macrostruttura di riferimento,
- b) la descrizione, durata e tipologia di incarico,
- c) la sede di lavoro,
- d) la descrizione delle attività e compiti,
- e) obiettivi e risorse assegnate (strutturali, strumentali, umane etc.),
- f) il budget di riferimento (ove previsto),
- g) le quote economiche connesse alla graduazione delle funzioni.

3. Il contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del Dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico e le parti riassumono la propria autonomia negoziale.

4. la durata degli incarichi non può essere inferiore o superiore a quella contrattualmente stabilita dalla norma. La durata dell'incarico può essere più breve solo nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto della valutazione negativa ai sensi e con la procedura prevista.

L'incarico, anche se non ne sia scaduta la durata, cessa altresì automaticamente al compimento del limite massimo di età, compresa l'applicazione dell'art. 16 del D.lgs. 503/1992 così come ulteriormente modificato con il D.L. 04/07/2006 n° 223

5. L'Azienda può stipulare contratti di incarico a tempo determinato per sostituzione di Dirigenti in aspettativa e per tutta la durata della medesima secondo le previsioni del CCNL 3/11/2005 art. 24 comma 13 per la Dirigenza Medica e Veterinaria e art. 24 comma 15 per la Dirigenza SPTA. E' fatto salvo il rientro anticipato del titolare con revoca dell'incarico di sostituzione.

6. In caso di modifica anche di uno solo degli aspetti di detto contratto nel corso del rapporto di lavoro, deve essere nuovamente attivata la procedura di cui al comma 3 del presente articolo, ivi compresa la relativa informativa al Dirigente incaricato e l'invito ad esprimere formalmente il relativo assenso.

Art. 9

Integrazione del contratto individuale di incarico per i neo assunti

1. Ai Dirigenti di nuova assunzione vengono assegnati precisi ambiti di autonomia progressivamente ampliati, previa valutazione e verifica, da espletare nel rispetto degli indirizzi forniti dal Dirigente responsabile della struttura di appartenenza e consistenti in funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

2. Decorso favorevolmente il periodo di prova, deve essere richiesto l'assenso ad integrare il loro contratto di incarico, stipulato all'atto dell'assunzione, con le specificazioni riguardanti l'incarico professionale che l'Azienda intende affidare.

Art. 10

Responsabilità della Dirigenza

1. Il Dirigente, cui viene conferito incarico di direzione di struttura complessa o di struttura semplice, è responsabile del risultato dell'attività svolta dalla struttura alla quale è preposto, della realizzazione degli obiettivi e dei progetti allo stesso affidati, relativi ai programmi dell'Azienda, proporzionalmente alle risorse disponibili.

2. Il Dirigente cui viene conferito incarico professionale è responsabile dell'attività svolta in relazione all'incarico conferito.

Art. 11

Revoca anticipata dell'incarico

1. Gli incarichi sono soggetti a verifica e sono rinnovabili alla scadenza previa verifica dei risultati ottenuti.

2. L'incarico può essere revocato ancor prima della scadenza, nel rispetto delle procedure previste, in caso di:

a) Persistente accertata grave inosservanza delle direttive impartite dalla Direzione Generale e Dirigente di struttura sovraordinata per quanto attiene:

- I. osservanza degli atti assunti dalle direzioni,
- II. attuazione dei programmi,
- III. realizzazione di progetti finalizzati al miglioramento organizzativo,
- IV. conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi istituzionali,
- V. miglioramento dei livelli quali-quantitativi delle prestazioni assistenziali.

b) Mancato raggiungimento degli obiettivi in relazione alle risorse attribuite;

c) Responsabilità grave e reiterata

3. La revoca anticipata avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale, preso atto della proposta in tal senso scaturente dal processo di valutazione di prima e seconda istanza, ivi compresa

la valutazione del Collegio Tecnico all'uopo designato dallo stesso Direttore Generale e con le procedure previste dal regolamento.

4. Sono nulle le procedure di revoca dissimili da quelle descritte in regolamento.

Art.12

La verifica e la valutazione dei Dirigenti

1. La valutazione dei Dirigenti è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

2. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate nell'art. 26 del CCNL 3/11/2005 ossia:

- per i Dirigenti neo assunti, al termine del primo quinquennio di servizio
- per i Dirigenti che raggiungono l'esperienza ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività

3. Il processo di valutazione è diretto alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi e del grado di professionalità espressa nell'espletamento del servizio. Esso è utilizzato, tra l'altro, come uno strumento rivolto ad orientare il Dirigente verso il miglioramento delle proprie prestazioni professionali e pertanto vanno attuate azioni di monitoraggio intermedie ed eventuale confronto in merito al raggiungimento degli obiettivi.

4. Il processo di valutazione si svolge in due istanze distinte e separate ed è applicato nel rispetto del presente regolamento.

5. Le procedure di valutazione sono improntate sui principi di seguito indicati :

a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;

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

c) 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;

6. L'oggetto della valutazione per tutti i Dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni riportate, in linea generale, nei successivi art. 16 e 17.

7. Il processo di valutazione viene integrato da una fase di discussione o di contraddittorio valutatore - valutato in modo che quest'ultimo possa prendere coscienza dei propri punti di forza e di debolezza.

8. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico, effettuata dai competenti organismi di verifica, sono riportati nel fascicolo personale.

Art. 13

Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei Dirigenti

1. Gli organismi preposti alla verifica dei Dirigenti ai sensi dell'art. 15, commi 5 e 6 del D.lgs 502/1992 s.m.i. ed artt. 26 dei CCNL 03/11/2005 della dirigenza Medica e Veterinaria e corrispondente S.P.T.A. sono:

a) il **Nucleo di Valutazione**;

b) il **Collegio Tecnico**;

2. La composizione del Nucleo Valutazione e del Collegio Tecnico è stabilita con atto del Direttore Generale

3. Il **Nucleo di Valutazione** procede alla verifica annuale basata essenzialmente sulla regolarità formale e metodologica della valutazione di I° istanza, ed in particolare:

a) dei risultati di gestione del Dirigente di struttura complessa e del Dirigente di struttura semplice;

b) dei risultati raggiunti da tutti i Dirigenti, compresi quelli della lettera a), in relazione agli obiettivi affidati, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

4. il **Collegio Tecnico** procede alla verifica pluriennale a scadenza di incarico:

a) delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte di tutti i Dirigenti indipendentemente dall'incarico conferito o su richiesta in caso di revoca anticipata dell'incarico;

b) dei Dirigenti di nuova assunzione ai fini del conferimento di incarico, al termine del primo quinquennio di servizio;

c) dei Dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività

5. Le risultanze della valutazione vanno presentate per iscritto. Le risultanze negative vengono contestate in contraddittorio ai Dirigenti che possono farsi assistere da persona di fiducia. Le controdeduzioni, fornite dai Dirigenti interessati, devono essere allegate alla verifica.

6. La verifica complessiva riguarda l'intera durata dell'incarico, tiene conto dell'esito di eventuali verifiche intermedie ed è preordinata all'eventuale rinnovo dell'incarico o all'affidamento di altro incarico di valenza economica uguale, inferiore o superiore a quello espletato.

7. Gli atti relativi alla valutazione sono trasmessi al Direttore Generale.

8. L'esito delle valutazioni intermedie e della valutazione complessiva sono inserite nel fascicolo personale dei Dirigenti interessati.

9. Di dette valutazioni il Direttore Generale tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi e per il rinnovo degli stessi.

Art. 14

Composizione del Nucleo di valutazione

1. Il Nucleo di Valutazione è nominato dal Direttore Generale ed è composto, fino alla eventuale applicazione da parte dell'Azienda dell'art. 10 comma 4 del D.lgs 286/99, fino a un massimo di 7 professionisti esterni all'Azienda esperti nella valutazione strategica e dei Dirigenti, di cui uno con funzioni di Presidente. L' Azienda potrà prevedere la presenza di componenti supplenti i quali interverranno in sostituzione dei titolari qualora ricorrono le ipotesi di cui al successivo art. 24.

2. il Nucleo di Valutazione procede in piena autonomia e secondo un proprio regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi come quelli citati nel punto precedente.

Art. 15

Composizione del Collegio Tecnico

1. Il Collegio Tecnico è nominato dal Direttore Generale e deve variare composizione a seconda dei Dirigenti da valutare;

2. Esso è presieduto dal Direttore del Dipartimento, che funge da Presidente, ed è composto da altri 2 Dirigenti del S.S.N. scelti tra Direttori di struttura complessa o Responsabili di struttura semplice dipartimentale appartenenti alla stessa disciplina o, in mancanza, di disciplina affine o della stessa area del Dirigente oggetto di valutazione;

3. per i Dirigenti non afferenti ad un Dipartimento, il Collegio Tecnico è presieduto rispettivamente dal Direttore Sanitario o Amministrativo della macrostruttura, a seconda dell' Area del dirigente da valutare, o in mancanza dal Direttore Sanitario o Amministrativo aziendale e da altri 2 Dirigenti del S.S.N. appartenenti alla stessa area e/o disciplina del Dirigente oggetto di valutazione;

4. L' Azienda potrà prevedere la presenza di componenti supplenti i quali interverranno in sostituzione dei titolari qualora ricorrono le ipotesi di cui al successivo art. 24, o nel caso di valutazione di un Dirigente già valutato in prima istanza dal componente titolare;

5. Il Collegio Tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento diretto tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio quelli citati nel punto precedente.

Art. 16

Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati gestionali raggiunti dai Dirigenti

1. La verifica annuale da parte del Nucleo di Valutazione dei Dirigenti affidatari di incarico e titolari di contratto individuale è prevista dagli art. 25 del CCNL 2002 - 2005 per Medici Veterinari e corrispondente per i Dirigenti S.P.T.A. e riguarda:

I. Per i Dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:

a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;

b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;

c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

II. Per tutti gli altri Dirigenti:

a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;

b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali - quantitativi espressamente affidati;

c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

2. Il processo di valutazione, improntato secondo i criteri di cui al precedente art. 12, è diretto alla verifica della capacità gestionale espressa nell'espletamento del servizio e del contributo alla resa produttiva propria e dell'equipe nel raggiungere gli obiettivi. Esso si configura altresì come uno strumento rivolto ad orientare il Dirigente verso il miglioramento della performance.

3. I risultati annuali, riportati nel fascicolo personale, vengono utilizzati per la valutazione pluriennale.

4. La valutazione annuale di prima istanza relativa ai risultati viene svolta, fatto salvo le ipotesi di cui al successivo art. 24, dal diretto superiore di concerto con il responsabile di Area, sulla base degli obiettivi assegnati all'inizio dell'anno e prendendo in considerazione la flessibilità lavorativa del singolo e l'apporto alla produttività complessiva; L'allegato A2 riporta uno schema esemplificativo dei soggetti valutatori nel rispetto dell'allegato 5 di cui alla dichiarazione congiunta del CCNL 03/11/2005 dei Medici e Veterinari e corrispondente S.P.T.A.

5. Per la valutazione si utilizzano apposite schede le quali tengono conto, in linea generale, delle aree di analisi indicate nel comma 1. La metodologia per l'espressione dei giudizi e la relativa scala convenzionale è descritta al successivo art. 18

6. La valutazione di seconda istanza viene svolta dal Nucleo di Valutazione che definisce il grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti sia dal singolo dirigente rispetto a quelli assegnati, sia dall'equipe rispetto a quelli negoziati nella contrattazione di budget.

7. Il Nucleo di Valutazione provvede alla validazione del processo di valutazione di prima istanza, al rispetto degli accordi sindacali e alla valutazione finale e globale dei risultati ottenuti, considerando anche eventuali fattori critici che possano aver influito sul risultato finale.

8. il Nucleo di Valutazione, prioritariamente, valida quindi il processo valutativo di prima istanza e successivamente procede alla valutazione definitiva, positiva o negativa. A tal fine, oltre alla scheda utilizzata nella valutazione di prima istanza, il Nucleo di Valutazione utilizza tutti gli elementi messi a sua disposizione dall'Azienda, ivi comprese la relazione di fine anno redatta dallo stesso Dirigente valutatore di prima istanza e quelle fornite dagli Uffici di Pianificazione, di Controllo di gestione o altri uffici coinvolti nel processo. Qualora il Nucleo di Valutazione giunga ad una "non condivisione" rispetto ai risultati della valutazione di prima istanza, è obbligato ad ascoltare il dirigente valutatore di prima istanza ed il dirigente valutato. La stessa procedura dovrà attivarsi anche nel caso in cui la non condivisione si riferisce al valutato rispetto al valutatore di prima istanza.

Art. 17

Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali e dei risultati raggiunti dai Dirigenti

1. La verifica da parte del Collegio Tecnico per i Dirigenti affidatari di incarico e titolari di contratto individuale è prevista dagli art. 28 del CCNL 03/11/2005 dei Medici e Veterinari e corrispondente per i Dirigenti S.P.T.A. e tiene conto:

- a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale;
- b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
- c) dei 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;
- d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi ;
- e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
- f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
- g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostiche terapeutiche aziendali ;
- h) dell'attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
- i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 bis e quater del novellato D.lgs. 502/1992 e s.m.i tenuto conto dell'art. 23 commi 4 e 5 del CCNL 03/11/2005 dei Medici e Veterinari e corrispondente S.P.T.A.
- j) dell'osservanza degli obiettivi prestazionali assegnati
- k) del rispetto delle direttive e delle disposizioni di servizio dettate dalla Direzione aziendale delle azioni promosse per il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia gestionale e sanitaria
- l) delle azioni promosse per il miglioramento dei rapporti con il pubblico
- n) delle azioni promosse per la semplificazione e razionalizzazione dei procedimenti e la riduzione dei tempi di attesa
- o) del rispetto del codice di comportamento, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici

2. Il processo di valutazione, improntato secondo i criteri di cui al precedente art. 12, è diretto alla verifica del grado di professionalità espressa nell'espletamento del servizio. Si configura altresì come uno strumento rivolto ad orientare il Dirigente verso il miglioramento della propria professionalità

3. I risultati finali, riportati nel fascicolo personale, ed i giudizi definitivi rappresentano elementi di valutazione per la conferma o l'affidamento di qualsiasi tipo di incarico.

4. La valutazione di prima istanza viene eseguita alla scadenza dell'incarico, fatto salvo le ipotesi di cui al successivo art. 24, dal diretto superiore del Dirigente, il quale ha diretta conoscenza dell'attività, della professionalità e dei risultati di gestione conseguiti da questi in rapporto al grado di responsabilità assegnato. L'allegato A2 riporta uno schema esemplificativo dei soggetti valutatori nel rispetto dell'allegato 5 di cui alla dichiarazione congiunta del CCNL 03/11/2005 dei Medici e Veterinari.

5. Per la valutazione si utilizzano apposite schede le quali tengono conto, in linea generale, delle aree di analisi indicate nel comma 1. La metodologia per l'espressione dei giudizi e la relativa scala convenzionale è descritta al successivo art. 18

6. la valutazione di seconda istanza viene svolta dal Collegio Tecnico, che provvede alla validazione del processo di valutazione di prima istanza, al rispetto degli accordi sindacali aziendali e alla valutazione finale e globale dei risultati ottenuti, considerando anche eventuali fattori critici che possano aver influito sul risultato finale.

7. Il Collegio Tecnico esamina al termine dell'incarico o al momento della valutazione periodica ex art. 26, comma 2, lett. b) e c), le schede di valutazione compilate. In caso di valutazione negativa, prima di formalizzare il giudizio, deve essere effettuato un contraddittorio in occasione del quale devono essere acquisite le controdeduzioni del Dirigente anche assistito da persona di fiducia. L'esito della valutazione è acquisito agli atti. Di esso si tiene conto ai fini dell'affidamento di altri incarichi.

8. Qualora Il Collegio tecnico giunga ad una "non condivisione" rispetto ai risultati della valutazione di prima istanza, è obbligato ad ascoltare il dirigente valutatore di prima istanza ed il dirigente valutato. La stessa procedura dovrà attivarsi anche nel caso in cui la non condivisione si riferisce al valutato rispetto al valutatore di prima istanza.

Art. 18

La metodologia per l'espressione dei giudizi e la scala relativa

La metodologia per l'espressione dei giudizi si basa sulla predisposizione di una scheda nella quale vengono delimitate aree di analisi all'interno delle quali vengono definiti un certo numero di elementi analitici sui quali il valutatore deve esprimere il proprio giudizio sintetico e ai quali corrisponde un valore numerico secondo una scala a cinque gradini. A ciascun gradino corrisponde un giudizio di valore differenziale rispetto ad uno medio definito sufficiente e al quale si attribuisce il punteggio convenzionale pari a 3 punti.

2.

PRESTAZIONE	ESITO	ESITO
-------------	-------	-------

Spiccata - Rilevante	Largamente al di sopra dell'attesa	CINQUE
Considerevole - Significativa	Superiore all'attesa	QUATTRO
Normale - Regolare - Sufficiente	In linea con l'attesa	TRE
Mediocre - Modesta	Inferiore all'attesa	DUE
Limitata - Inadeguata	Largamente sotto l'attesa	UNO

Il calcolo del punteggio finale si effettua sommando il valore numerico di tutte le singole valutazioni contenute nella scheda.

4. A garanzia di trasparenza e di partecipazione al processo di valutazione, ogni valutatore illustra ai Dirigenti affidati alla sua responsabilità le procedure predisposte per conseguire la valutazione; il regolamento, la scheda, la scala di giudizio, le aree di analisi ovvero gli elementi oggetto di giudizio, in apposita riunione della quale viene redatto il verbale.

5. Ciascun Dirigente, presa visione della scheda riportante obiettivi annuali assegnati e procedura di valutazione, appone la sua firma di condivisione. Detta scheda è quella che verrà utilizzata per la valutazione annuale di prima istanza.

6. La procedura di valutazione viene svolta in maniera partecipata, cioè con la presenza del valutato il quale, in questo modo, esercita anche una funzione di autovalutazione, prende coscienza di eventuali punti critici o di eccellenza, può apportare contributi di chiarimento, sottoscrive la scheda di valutazione.

7. In caso di controversia il Dirigente valutato ha il diritto di controdedurre per iscritto sull'esito finale e di richiedere il riesame in contraddittorio nel quale è consentita l'assistenza di persona di fiducia.

8. Qualora il Dirigente soggetto a valutazione nelle eventuali valutazioni intermedie, si discosti in modo significativo rispetto agli elementi sui quali verrà valutato, deve essere informato in tempo utile dal Dirigente superiore.

9. Il giudizio massimo o minimo nelle singole aree di analisi ovvero elementi di giudizio devono essere ben motivati ed in particolare le prestazioni valutate come mediocri/modeste devono essere opportunamente ed adeguatamente documentate;

10. Il giudizio finale, derivato dall'applicazione della metodologia di valutazione su entrambe le tipologie di valutazione (gestionale/prestazionale e gestionale/professionale) può assumere valore positivo o negativo rispetto ad una soglia il cui valore viene stabilito autonomamente dagli organismi deputati alle valutazioni di seconda istanza, rispettivamente il Nucleo di Valutazione e il Collegio tecnico.

11. A tal fine gli stessi predispongono una propria scheda, di seconda istanza, che raccoglie, oltre alla sintesi dei giudizi di prima istanza, tutti gli elementi utili a documentare le capacità manifestate nel periodo esaminato e, soprattutto, l'eventuale punteggio integrativo che consente l'emissione del giudizio definitivo.

Art. 19 Effetti della valutazione positiva

1. L'esito positivo della valutazione da parte del Nucleo di Valutazione comporta l'attribuzione, ai Dirigenti, della retribuzione di risultato concordata secondo le procedure di cui all'art. 65 commi 4 e 6 del CCNL 1994/1997 dei Medici e Veterinari e corrispondente S.P.T.A. Inoltre l'esito positivo delle verifiche annuali concorre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della documentazione utile alla valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali di competenza del Collegio tecnico.

2. L'esito positivo della valutazione del Collegio Tecnico produce i seguenti effetti:

a. Per i Dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico, realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico

b. Per gli altri Dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice

c. Per i Dirigenti neoassunti l'esito positivo della valutazione al termine del quinquennio comporta:

- I. l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo nonché di direzione di struttura semplice
- II. l'equiparazione della retribuzione di posizione per la parte minima gabbellare nei valori previsti dal CCNL
- III. il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro

d. attribuzione al Dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nell'art. 27 lett. c) del CCNL Medici e Veterinari ed equivalente della dirigenza S.P.T.A., per il quale, per effetto degli artt. 5 e 6 del CCNL Medici e Veterinari 2° biennio economico, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai Dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale

e. Per i Dirigenti che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta (art. 5, comma 5 CCNL 1998/2001, II biennio).

3. La valutazione positiva realizza, dunque, le condizioni per la conferma nell'incarico, ossia la valutazione positiva è condizione necessaria e sufficiente per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altri incarichi. Con la valutazione positiva al Dirigente si applica quanto contenuto negli artt. da 27 a 32 del CCNL 03/11/2005 della Dirigenza Medica e Veterinaria e corrispondente S.P.T.A.

Art. 20

Effetti della valutazione negativa

1. Qualora a seguito dei processi di valutazione si prospetti un esito negativo, prima della formulazione del giudizio finale si procede, come detto nel precedente art. 12, ad un contraddittorio con il valutato nel quale vengono acquisite le controdeduzioni da parte dell'interessato che può farsi assistere anche da una persona di sua fiducia.

2. Qualora siano rilevati scostamenti, imputabili al Dirigente valutato, rispetto agli obiettivi assegnati ed ai compiti professionali propri e definiti, ciascun Dirigente nell'esprimere una definitiva valutazione globalmente negativa deve tenere conto:

a) della posizione rivestita dal Dirigente nell'ambito aziendale
b) dell'entità degli scostamenti rilevati

3. Il giudizio negativo finale non provoca effetti automatici. Esso deve essere acquisito dalla Direzione Aziendale che, accertata la responsabilità complessiva del Dirigente, commisura l'assunzione dei provvedimenti tenendo conto di quanto previsto dal punto precedente

4. L'esito dei processi di valutazione operati viene trasmesso agli uffici competenti nel rispetto delle regole in materia di riservatezza dei dati.

Art. 21

Effetti della valutazione negativa dei risultati

1. Per i Dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa, la valutazione negativa, previo espletamento delle procedure previste, può comportare:

- a) Perdita parziale o totale della retribuzione di risultato riferita all'anno della verifica;
- b) Revoca anticipata dell'incarico in atto con le procedure di cui al successivo comma 5 e affidamento di altro incarico dirigenziale di valore economico inferiore - art. 27 comma a), b) o c) del CCNL 1998/2001 delle rispettive aree contrattuali - e attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché perdita dell'indennità di struttura complessa .
- c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato;
- d) eventuale applicazione del successivo comma 7;

2. Per i Dirigenti con incarico di responsabilità di struttura semplice dipartimentale, distrettuale o articolazione di complessa, la valutazione negativa, previo espletamento delle procedure previste, può comportare:

- a) Perdita parziale o totale della retribuzione di risultato riferito all'anno della verifica
- b) Revoca dell'incarico in atto con le procedure di cui al successivo comma 5,
- c) Affidamento di altro incarico dirigenziale di valore economico inferiore: responsabilità di struttura semplice o incarico professionale di alta specializzazione - art. 27 comma b) e c) del CCNL 1998/2001 delle rispettive aree contrattuali -.
- d) eventuale applicazione del successivo comma 7;

3. Per i Dirigenti con incarico di natura professionale o di alta specializzazione, previo espletamento delle procedure previste, la valutazione negativa può comportare:

a) Perdita parziale o totale della retribuzione di risultato

b) Revoca anticipata dell'incarico in atto e affidamento di altro incarico dirigenziale di valore economico inferiore a quello in atto, con le procedure di cui al successivo comma 5;

c) caso di responsabilità reiterata ulteriore applicazione del punto b), fatto salvo il recesso qualora vi sia responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertati secondo le procedure previste dal successivo comma 7;

4. Per i Dirigenti con meno di 5 anni di anzianità con incarichi professionali di base, previo espletamento delle procedure previste, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui al precedente art. 17 comma 1 punto II, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;

5. L'Azienda può disporre la revoca dell'incarico prima della sua prevista scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva.

6. Nel caso di revoca degli incarichi di cui all'art. 27 comma a), b) e c) del CCNL 1998/2001 delle rispettive aree contrattuali, a causa di valutazione negativa la retribuzione minima contrattuale unificata è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43 CCNL 3/11/2005 dei Medici e Veterinari e corrispondente S.P.T.A. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito;

7. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure prima descritte e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'Azienda nei confronti di tutti i Dirigenti previa attuazione delle procedure previste

8. I relativi provvedimenti vengono adottati dal Direttore Generale.

Art. 22

Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

1. Per i Dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa, previo espletamento delle procedure previste, la valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio Tecnico ovvero il non superamento della verifica alla scadenza dell'incarico comporta:

a. non conferma dell'incarico;

b. conferimento di un incarico nell'art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente un posto vacante di Dirigente;

c. perdita della relativa indennità di struttura complessa, ove attribuita, e attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;

2. Per i Dirigenti con incarico di responsabilità di struttura semplice dipartimentale, distrettuale o articolazione di complessa e per i Dirigenti con incarico professionale, previo espletamento delle

procedure previste, la valutazione negativa da parte del Collegio Tecnico, ovvero il non superamento della verifica alla scadenza dell'incarico comporta:

a. non conferma dell'incarico in atto

b. affidamento di altro incarico dirigenziale di valore economico inferiore tra quelli ricompresi nell'ex art. 27 comma c) del CCNL 1998/2001

c. ritardo nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività, qualora sia da attribuire nel medesimo anno

3. Per i Dirigenti con meno di 5 anni di servizio, previo espletamento delle procedure previste, il risultato negativo della verifica al termine del quinquennio comporta il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nell'art. 27 lett. b) e c) del CCNL, nonché nell'applicazione degli artt. 4 comma 2 e art. 5 comma 5 del CCNL relativo al II biennio economico 08.06.2000 del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria e corrispondente S.P.T.A.

4. I Dirigenti di cui ai commi 2 e 3 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai Dirigenti del comma 3 uno degli incarichi di cui all'art. 27 lettera c) CCNL 1998/2001 delle rispettive aree contrattuali.

5. Nel caso di revoca degli incarichi a causa di valutazione negativa la retribuzione minima contrattuale unificata è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito;

6. nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda o Ente ai sensi dell'art. 36 del CCNL 1994/1997 della dirigenza Medica e Veterinaria e corrispondente S.P.T.A.

Art. 23

Vacanza di funzione dirigenziale

1. La normativa di riferimento è ricompresa nelle previsioni dell'art.18 del CCNL 1998/2001 della dirigenza Medica e Veterinaria e corrispondente S.P.T.A. e pertanto i sostituti devono essere annualmente individuati secondo le procedure previste.

2. In caso di assenza del Direttore di Dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'Azienda o Ente ad altro Dirigente di struttura complessa, afferente al Dipartimento, da lui stesso **individuato con cadenza annuale**.

3. In caso di assenza del Responsabile di Area la sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro Direttore di struttura complessa da lui stesso individuato con cadenza annuale.

4. In caso di assenza per ferie, malattie o altro impedimento, del Dirigente di struttura complessa o di struttura semplice dipartimentale o distrettuale, la sostituzione è dall'Azienda o Ente ad altro

Dirigente assegnato alla stessa struttura, indicato all'inizio di ciascun anno dal responsabile della struttura avvalendosi dei seguenti criteri:

I. per la sostituzione delle strutture complesse, il Dirigente deve essere titolare di incarico di struttura semplice o di tipo professionale di alta specializzazione o comunque dell'incarico professionale di cui all'art. 27 lett. c), mentre per le strutture semplici dipartimentali o distrettuali, il Dirigente deve essere titolare di incarico professionale di cui all'art. 27 lett. c) del CCNL 1998/2001 delle rispettive aree contrattuali.

II. valutazione comparata del curriculum dei Dirigenti interessati, motivata e verbalizzata

5. la sostituzione delle strutture di cui al precedente comma 4 non si configurano come mansioni superiori pertanto non trova applicazione l'art. 2103 comma 1 del codice civile. ovunque al Dirigente incaricato della sostituzione è corrisposta una indennità secondo quanto disposto dal citato art. 18 CCNL 1998/2001 della Dirigenza Medica e Veterinaria e corrispondente S.P.T.A

6. la sostituzione della funzione dirigenziale di struttura complessa o semplice dipartimentale distrettuale qualora si protragga oltre il 60° giorno, comporta la corresponsione, al Dirigente espletante la funzione, dell'indennità prevista. Qualora la sostituzione si protrae oltre i 6 mesi al Dirigente sostituito spetta, oltre alla indennità di sostituzione, una caratura pari al peso intero della struttura.

7. La sostituzione della funzione dirigenziale di Direttore di Dipartimento nei casi di vacanza e cessazione del titolare comporta l'attribuzione ad altro Dirigente, avendone i titoli e con le procedure di cui all'art. 17 bis del D.lgs 229/99 da attuarsi entro 60 giorni dalla cessazione.

8. La sostituzione della funzione dirigenziale di struttura complessa (di P.O., di Distretto, di .O), nei casi di vacanza per cessazione del titolare comporta l'attribuzione al Dirigente che espleta la sostituzione di una caratura pari al peso intero della struttura, oltre alla indennità di sostituzione. Quest'ultima è dovuta nei casi in cui l'assenza si protragga oltre il 60° giorno e per 6 mesi prorogabili fino a dodici qualora sia stato bandito il relativo concorso secondo le procedure di cui al DPR 484/1997 e L.R. 3/2006 per la Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria

9. La sostituzione della funzione dirigenziale di struttura semplice dipartimentale o distrettuale nei casi di vacanza per cessazione del titolare comporta l'applicazione delle procedure interne per l'affidamento dell'incarico de quo da attuarsi entro 60 giorni dalla cessazione.

10. Nei casi in cui l'assenza sia dovuta a fruizione di aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di Direttore Generale o Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo presso la stessa o altra Azienda, ovvero per mandato elettorale o distacco sindacale, ovvero nei casi di cui all'art. 10 CCNL integrativo del 10/2/2004 della dirigenza medica e Veterinaria e corrispondente S.P.T.A., la sostituzione viene affidata per un tempo non superiore ai 12 mesi per provvedere all'assunzione dello stesso o di altro Dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, così come previsto nel precedente art. 8 comma 5.

11. In caso di sostituzione, ex art. 18 CCNL 1998/2001, nella direzione di strutture complesse o semplici dipartimentali/distrettuali, responsabile della valutazione è il sostituto formalmente incaricato. Se la sostituzione cessa nel corso dell'anno per rientro del titolare o nomina di un nuovo direttore/responsabile, la valutazione è effettuata dal titolare dell'incarico con l'assistenza del dirigente che ha svolto almeno per sei mesi la sostituzione.

12. Alla corresponsione dell'indennità di sostituzione si provvede con il fondo di cui all'art. 54 o quello di cui all'art. 56, se capiente, del CCNL 3/11/2005 della Dirigenza Medica e Veterinaria e corrispondente S.P.T.A.

13. la sostituzione di un dirigente responsabile di struttura secondo quanto sopra esposto rappresenta un obbligo per l'Azienda

Art. 24

Norme di garanzia in materia di affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali

1. Il valutatore di prima istanza non può essere anche valutatore di II° istanza nella valutazione dello stesso Dirigente

2. I valutatori, sia di prima che di seconda istanza, non possono essere selezionati tra coloro che con il valutando abbiano avuto o abbiano contenziosi (legali, amministrativi, etc.).

3. Gli incarichi dirigenziali conferiti al di fuori delle procedure regolamentari, ossia senza che vi sia un regolamento, ovvero criteri di affidamento e procedure concertati con le OO.SS., restano validi fino alla fase attuativa del presente Regolamento ed all'espletamento delle procedure per l'affidamento degli incarichi.

4. Qualora nella valutazione dei titoli e curricula per il conferimento di incarico ricorrono le condizioni ostative di cui al precedente comma 2, la stessa è affidata ad una apposita Commissione presieduta dal Direttore Sanitario Aziendale o suo delegato, per i Dirigenti Medici, Veterinari e Sanitari in genere o dal Direttore Amministrativo o suo delegato, nel caso della Dirigenza P.T.A. ed altri 2 componenti scelti tra i Dirigenti afferenti all'area e disciplina del valutando

5. a seguito di riorganizzazione aziendale e di concerto con le OO.SS. nel caso di soppressione di una struttura complessa ove la stessa avesse svolto peculiari attività che la differenziano da analoghe altre strutture, la stessa sarà trasformata in struttura semplice a valenza dipartimentale al fine di salvaguardare la professionalità e l'attività svolta.

6. Gli incarichi conferiti da soggetti diversi dal Direttore Generale p.t., fermo restando la responsabilità disciplinare e patrimoniale, sono nulli.

7. Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alle norme generali e speciali in materia compresi i CC.CC.NN.LL.

ALLEGATO A1

CRITERI GENERALI PER LA VALUTAZIONE COMPARATIVA CURRICULARE E L'ATTRIBUZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Il presente testo tiene a riferimento il DPR n° 483/97 e n° 484/97 relativi alle procedure per l'accesso alla Dirigenza di I° e II° livello delle Aziende Sanitarie Locali, nonché del D.M.30/01/1982, delle norme di CCNL vigenti e della L.R. 3/06, con i dovuti adattamenti, essendo riferiti a selezioni interne per Dirigenti di ruolo che abbiano maturato i requisiti per l'accesso alle selezioni.

Ogni incarico da attribuire prevede opportuna pubblicizzazione.

Per la selezione dei Dirigenti di struttura complessa si rimanda all'art. 15 del D.lgs 502/92 e s.m.i nonché al DPR 484/97 e s.m.i.

La partecipazione agli avvisi interni per gli incarichi da affidare, prevede che i candidati, in termini preliminarmente prestabiliti e pubblicizzati, provvedano ad aggiornare periodicamente il fascicolo personale presso l'UO Risorse Umane, oltre a produrre regolare domanda autocertificata.

Nel bando di selezione devono essere richiamati i presenti criteri generali approvati. I medesimi criteri sono applicati per le procedure di sostituzione ex art.18 comma2 CCNL 1998-2001 e art.11 CCNL 2002-2005.

Criteri generali di valutazione dei titoli

titoli di carriera:

- i periodi di servizio omogeneo sono cumulabili;
- le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni trenta o frazioni superiori a quindici giorni;
- in caso di servizi contemporanei è valutato quello più favorevole al candidato;

I servizi prestati presso le unità sanitarie locali o le aziende ospedaliere e servizi equipollenti danno luogo ai seguenti punteggi:

- servizio nel livello dirigenziale (ex 11° livello o II° livello dirigenziale o Struttura Complessa) nella disciplina, punti 1,00 per anno;
- servizio in altra posizione funzionale (ex 1° livello dirigenziale) nella disciplina, punti 0,50 per anno;
- servizio in disciplina affine ovvero in altra disciplina, da valutare con i punteggi di cui sopra ridotti rispettivamente del 25 e del 50 per cento;
- servizio prestato a tempo pieno, da valutare con i punteggi di cui sopra aumentati del 20 per cento;
- il servizio prestato quale ex X° livello comporta un aumento del 20% del punteggio

attribuito.

- servizio nel ruolo sanitario presso pubbliche amministrazioni nelle varie qualifiche secondo i rispettivi ordinamenti, punti 0,50 per anno

Incarichi:

- I servizi prestati quali direttori/responsabili di macrostrutture comporta una aggiunta di punti 0,20 per anno
- i servizi prestati quali sostituti di Direttore di Struttura complessa comporta una aggiunta di punti 0,10 per anno;
- i servizi prestati quali responsabili di struttura semplice dipartimentale comporta una aggiunta di punti 0,30 per anno
- i servizi prestati quali responsabili di struttura semplice distrettuale comporta una aggiunta di punti 0,25 per anno
- i servizi prestati quali responsabili di struttura semplice articolazione di complessa o ex moduli comporta una aggiunta di punti 0,20 per anno
- i servizi prestati quali responsabili di incarico professionale di alta specializzazione comporta una aggiunta di punti 0,15 per anno

Titoli accademici e di studio:

- specializzazione nella disciplina, punti 1,00;
- specializzazione in una disciplina affine, punti 0,50;
- specializzazione in altra disciplina, punti 0,25;
- altre specializzazioni di ciascun gruppo da valutare con i punteggi di cui sopra ridotti del 50 per cento;

Pubblicazioni:

Per la valutazione delle pubblicazioni ci si riferisce alla normativa vigente e comunque bisogna tenere conto dell'originalità del lavoro, della disciplina, della valenza scientifica della rivista, dell'eventuale collaborazione di più autori, del grado di attinenza dei lavori stessi con l'incarico da conferire ossia di tutti quei parametri che concorrono a valutare in modo obiettivo e motivato i lavori.

attività formative e professionali

Per la valutazione delle attività formative e professionali ci si riferisce alla normativa vigente

In ogni caso le attività formative e di aggiornamento devono essere diversamente valutate a seconda della durata del corso, di un eventuale esame finale, dell'attinenza alla disciplina etc.

Bisogna tenere conto del punteggio minimo conseguito nell'ECM prima dell'applicazione dell'art. 23 del CCNL 2002 - 2005 della Dirigenza Medica e veterinaria e corrispondente S.P.T.A.

Inoltre nel curriculum formativo e professionale sono valutate le attività professionali e di studio, formalmente documentate, non riferibili a titoli già valutati nelle precedenti categorie, idonee ad evidenziare, ulteriormente, il livello di qualificazione professionale acquisito nell'arco della intera carriera e specifiche rispetto alla posizione funzionale da conferire, inclusi tirocini post laurea ed altre attività lavorative non di ruolo presso aziende o enti sanitari.

E'altresi da valutare la partecipazione a congressi, convegni, seminari, soggiorni di studio e di addestramento professionale per attività attinenti alla disciplina in rilevanti strutture italiane o estere

Nel curriculum viene valutata, altresì, la idoneità nazionale nella disciplina prevista dal pregresso ordinamento e l'eventuale attestato di formazione manageriale disciplinato dal predetto regolamento, punti 0,5; ulteriori idoneità in branche differenti punti 0.25 .

Eventuali incarichi di insegnamento nella disciplina o discipline equipollenti o affini conferiti da enti pubblici vanno valutati con punteggio rispettivamente di 0,10 o 0,05 per anno e per corso.

L'attività didattica, attinenti all'area o disciplina deve essere stata espletata presso corsi di studio per il conseguimento di diploma universitario, di laurea o di specializzazione ovvero presso scuole per la formazione di personale sanitario con indicazione delle ore annue di insegnamento

Relazioni a congressi etc., questi fino ad un massimo complessivo di 3 punti.

Infine si dovrà tenere conto delle valutazioni annuali e pluriennali di prima e seconda istanza nonché di eventuali provvedimenti disciplinari attinenti il servizio se già conclusi.

Per ogni candidato dovrà essere redatta una scheda valutativa secondo i criteri di cui sopra ove saranno riportati i relativi punteggi delle singole aree di analisi. Tale scheda, con relativo giudizio finale, dovrà essere opportunamente datata e firmata dal o dai valutatori e rimane agli atti della selezione.

Per quanto non previsto si rimanda ai CCNL della dirigenza Medica e Veterinaria e corrispondente S.P.T.A



Handwritten signature or initials in the bottom right corner of the page.

ALLEGATO A2
VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA
SOGGETTI VALUTATORI
(dichiarazione congiunta all. 5 CCNL 3/11/2005
della Dirigenza Medica e Veterinaria e corrispondente S.P.T.A.)

Il Direttore Generale o Suo delegato (Direttore Sanitario) secondo le modalità stabilite negli atti aziendali di organizzazione valuta:

- I Direttori di Dipartimento Territoriali e Ospedalieri (strutturali e funzionali)
- Il Direttore Sanitario del Presidio Ospedaliero
- Il Direttore del Distretto

Il Direttore Generale o Suo delegato (Direttore Amministrativo) secondo le modalità stabilite negli atti aziendali di organizzazione valuta:

- I Direttori di Dipartimenti amministrativi

Il Direttore del Dipartimento amministrativo e i Responsabili di area organizzativo-funzionale valutano:

- I Direttori di U.O. Complessa amministrativi
- I Responsabili di Struttura semplice dipartimentali e distrettuali amministrativi, tecnici, professionali

Il Coordinatore dei Servizi Sociali valuta:

- I Responsabili delle Unità di competenza

Il Direttore di Dipartimento ospedaliero / territoriale valuta:

- I Responsabili di Area organizzativo-funzionale

I Direttori di dipartimento ospedaliero/territoriale e i Responsabili di area organizzativo-funzionale valutano:

- I Direttori di U.O. Complessa
- i Responsabili di Struttura semplice dipartimentali e distrettuali.

Il Direttore di struttura Complessa e i Responsabili di area organizzativo- funzionale, ove presenti valutano:

- Dirigenti responsabili di U.O. articolazione di complessa

Il Direttore di struttura Complessa e i Responsabili di U.O articolazione di complessa valutano:

- I Dirigenti afferenti alla U.O. articolazione di complessa

Il Responsabile di Struttura semplice dipartimentale/distrettuale e i Responsabili di area organizzativo- funzionale, ove presenti, valutano

- I Dirigenti afferenti alla U.O. semplice dipartimentale/distrettuale

I Direttori ed i Responsabili di UU.OO. ospedaliere e territoriali, i Responsabili delle UU.OO. del supporto tecnico-amministrativo, il Direttore Sanitario e il Direttore Amministrativo valutano:

Il personale Dirigente loro assegnato



27

Letto, confermato e sottoscritto.



IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Dr.ssa Maria BARBATO

TRASMISSIONE AL COLLEGIO SINDACALE

La presente deliberazione è stata trasmessa al Collegio Sindacale della A.S.L. ai sensi dell'art. 35 comma 3 della L.R. 03.11.94 n. 32 con nota n. 11554 in data 2/3/10

TRASMISSIONE AL COMITATO DI RAPPRESENTANZA DELLA CONFERENZA DEI SINDACI

La presente deliberazione è stata trasmessa al Comitato di Rappresentanza dei Sindaci ai sensi dell'art. 35 della L.R. 03.11.94 n. 32 con nota n. _____ in data _____

TRASMISSIONE ALLA GIUNTA REGIONALE

La presente deliberazione è stata trasmessa alla Struttura Regionale di Controllo della G.R.C. ai sensi dell'art.35 della L.R.03.11.94 n. 32 con nota n. _____ in data _____

PROVVEDIMENTO DELLA GIUNTA REGIONALE

Deliberazione della G.R. n. _____ del _____

Decisione: _____

IL FUNZIONARIO

M

INVIATA PER L'ESECUZIONE IN DATA 04 MAR. 2010 **A:**

<input checked="" type="checkbox"/>	SUB COMMISSARIO AMMINISTRATIVO	P.O.SANTA MARIA DELLA PIETA'	
<input checked="" type="checkbox"/>	SUB COMMISSARIO SANITARIO	P.O. CAV. RAFFAELE APICELLA	
	COLLEGIO SINDACALE	OO.RR. AREA STABIESE	
	SERVIZIO GABINETTO	OO.RR. GOLFO VESUVIANO	
	SERV. AFFARI LEGALI	OO.RR. PENISOLA SORRENTINA	
	SERV. ACQUISIZIONE BENI E SERVIZI		
<input checked="" type="checkbox"/>	SERV. GESTIONE RISORSE UMANE	EX A.S.L. NA 4	EX A.S.L. NA 5
	SERV. GESTIONE ECON. FINANZIARIA		
	SERV. FORMAZ. E AGGIORN. PROF.	SERV. Progr.PIANIF.CONTR.INTER.	SERV. COORD.STAFF DIREZ.STRAT.
	SERV. PREVENZIONE E PROTEZIONE	SERV. MARKETING RELAZ. PUBBL.	SERV. CONTR STRATEG. GESTIONE
	COORD.TO SOCIO SANITARIO AZIEND	SERV. ASSISTENZA SANITARIA	SERV. ASSISTENZA OSPEDALIERA
	DIPARTIMENTO FARMACEUTICO	SERV. MATERNO - INFANTILE	SERV. ASSISTENZA DISTRETTUALE
	DIPARTIMENTO RIABILITAZIONE	SERV. GEST.E OTTIMIZZ.PATRIMONIO	SERV. MATERNO - INFANTILE
	DISTRETTO N. 48	SERV. SISTEMI INFORMATIVI	SERV. AFFARI GENERALI
	DISTRETTO N. 49	SERV. ISPETTIVO CENTRALE	SERV. TECNICO CENTRALE
	DISTRETTO N. 50	DIPARTIMENTO PREVENZIONE	SERV. INNOV. CULTUR. E TECNOL.
	DISTRETTO N. 51	DIPARTIMENTO ATTIVITA' OSPED.	SERV. RELAZ. CON IL PUBBLICO
	DISTRETTO N. 52	DIPARTIMENTO ATTIVITA' DISTR.LI	SERV. ISPETTIVO
	DISTRETTO N. 53	DIPARTIMENTO DELLE DIPENDENZE	DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE
	DISTRETTO N. 54	DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE	DIPARTIMENTO PREVENZIONE
	DISTRETTO N. 55		SETT. PREVENZ.SICUR.DEL LAVORO
	DISTRETTO N. 56		UFFICIO GESTIONE LIQUIDATORIA
	DISTRETTO N. 57		
	DISTRETTO N. 58		
	DISTRETTO N. 59		