



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
BASILICATA
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

Copia conforme all'originale
al Dirigente Amministrativo
Dr. Nicola CLAPS

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

NUMERO **836** DEL **11 AGO. 2010**

**IMMEDIATAMENTE
ESEGUIBILE**

TRASMESSA A:

☐ Collegio Sindacale il **11 AGO. 2010** ☐ Controllo preventivo regionale il

OGGETTO APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI.

DIREZIONE PROPONENTE U.O. GESTIONE DEL PERSONALE - SEDE DI LAGONEGRO

Documenti integranti il provvedimento

Regolamento per l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi ai dirigenti" e verbale d'intesa sindacale

Numero Allegati **2**

RISERVATO ALL'UNITÀ OPERATIVA PROPONENTE (IMPUTAZIONE BUDGET)

Centro di responsabilità €

Centro di costo €

IL DIRIGENTE DELL'UNITÀ OPERATIVA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente è stata pubblicata all'Albo Pretorio dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza

in data

Ex art. 44 – L.R.n. 39/2001 e s.m.l. e che la stessa vi rimarrà affissa per 5 gg. consecutivi

Potenza,

DATA


IL FUNZIONARIO DELEGATO

Deliberazione Numero

del

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO:

- che in esecuzione della legge regionale 1° luglio 2008, n. 12 recante " Riassetto organizzativo e territoriale del Servizio sanitario Regionale" è stata istituita l'Azienda Sanitaria Locale di Potenza nella quale sono confluite le disciolte ASL n. 1 di Venosa, ASL n. 2 di Potenza ed ASL n. 3 di Lagonegro;

RICHIAMATO:

- l'Atto Aziendale dell'A.S.P. di Potenza (adottato in data 30/06/09 con la deliberazione n. 635; approvato dalla Regione con Delibera di Giunta Regionale n. 231 del 09/02/2010 ed integrato dalla delibera n. 346 del 31/03/2010 – delibera di presa d'atto del relativo testo definitivo integrato);

RICHIAMATI:

- il Piano per la progressiva unificazione delle procedure ed istituti delle AA.SS.LL. sopresse (approvato alla Regione Basilicata con DGR n. 1776 del 07/11/2008);

- la piattaforma generale programmata regionale di cui alle linee generali di indirizzo per la contrattazione integrativa nelle Aziende Sanitarie ed Ospedaliere regionali, ex determinazione dirigenziale 72AD2009/D00847 del 02/11/2009;

VISTI:

- gli artt. 26 – 30 dei CC.CC.NN.LL. 08.06.2000 delle due Aree della Dirigenza e l'art. 6 dei CC.CC.NN.LL. 17.10.2008 di riferimento (sistema degli incarichi dirigenziali e sviluppo professionale) nonché gli artt. 25 - 32 dei CC.CC.NN.LL. 03.11.2005 e l'art. 9 dei CC.NN.LL. 17.10.2008 di riferimento (sistema di verifica e valutazione dei dirigenti);

CONSIDERATO:

- che il sistema degli incarichi dirigenziali, unitamente con le norme che ne regolano la verifica e la valutazione, riveste una notevole valenza strategica e innovativa ed è da considerarsi preliminare nella governance aziendale dell'ASP;

- che risulta fondamentale implementare un sistema di valutazione della dirigenza sia dal punto di vista gestionale che professionale che si basi sui principi di autonomia, responsabilità e di valorizzazione del merito e della prestazione professionale nel conferimento degli incarichi in modo da garantire il raggiungimento delle seguenti finalità:

- ✚ assicurare il corretto svolgimento della funzione dirigenziale nel quadro delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti;
- ✚ migliorare le prestazioni orientandole verso una sempre migliore partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi di questa Azienda Sanitaria;
- ✚ censire il potenziale umano e le competenze detenute in funzione delle attività e servizi erogati;
- ✚ rendere esplicito, trasparente e analitico il processo di valutazione informale presente nell'ASP superando i difetti di genericità e ambiguità dei sistemi informali di valutazione;
- ✚ valorizzare al meglio le risorse umane aziendali facendo emergere sia le esigenze e le condizioni per un miglior impiego del personale, sia le eventuali esigenze ed opportunità di formazione;
- ✚ orientare i comportamenti organizzativi verso obiettivi prevalenti o modalità nuove di lavoro;
- ✚ definire occasioni formalizzate di scambio di informazioni e valutazioni sulle condizioni di lavoro e su tutti gli aspetti di micro-organizzazione relative alle varie UU.OO.;
- ✚ rafforzare la responsabilizzazione dei dirigenti, orientare i loro comportamenti, e rispondere contemporaneamente al dettato normativo

- che il sistema di affidamento e valutazione degli incarichi è parte del più ampio modello organizzativo che prende le mosse dalla definizione della mission aziendale nell'atto aziendale e degli obiettivi strategici, prosegue con la definizione dei contenuti professionali e manageriali degli incarichi, la definizione delle aree di responsabilità, la definizione e l'assegnazione degli obiettivi di budget;

RICHIAMATO:

- il tavolo di contrattazione aziendale istituito ai sensi degli artt. 4-6 del CCNL 03.11.2005;

ESAMINATA:

- la bozza del "Regolamento per l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi ai dirigenti" alla cui stesura ha lavorato una commissione bilaterale di parte pubblica e sindacale a parziale modifica ed integrazione della precedente bozza presentata dalla parte pubblica in attuazione della normativa e dei CC.CC.NN.LL. di riferimento vigenti;

PRESO ATTO:

- che in data 26/07/2010 si è tenuto l'incontro con le organizzazioni sindacali aziendali della dirigenza e che in tale sede è stato approvato, fra l'altro, la suddetta bozza di "Regolamento per l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi ai dirigenti", di seguito allegato insieme al verbale d'intesa del tavolo di contrattazione con le parti sindacali quali parti integranti e sostanziali della presente deliberazione (All.ti n. 1 e n. 2);

RITENUTO:

- di dover adottare il citato Regolamento approvato in sede di incontro sindacale al fine di garantire continuità alla gestione della complessità organizzativa attraverso un sistema condiviso di affidamento e valutazione degli incarichi dirigenziali dell'ASP;

DATO ATTO:

- che, in attuazione della normativa e dei CC.CC.NN.LL. vigenti, il suddetto regolamento contiene disposizioni concernenti i criteri di affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali (area medica e veterinaria ed area sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa) coerenti con le citate linee generali di indirizzo per la contrattazione integrativa nelle Aziende Sanitarie ed Ospedaliere regionali;

RILEVATO:

- che il Regolamento *de quo* riconosce e promuove la costituzione ed il mantenimento di un assetto degli incarichi atto a contemperare le esigenze di sviluppo professionale da parte dei Dirigenti e la realizzazione degli obiettivi assegnati all'azienda dalla Regione Basilicata;

DATO ATTO:

-che l'allegato Regolamento sarà, ove necessario, adeguato alle novità legislative in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance introdotte dalla Legge delega 04.03.2009, n. 15, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 53 del 5 marzo 2009 ed attuata con il D. Lgs. 27.10.2009, n. 150 (cosiddetto Decreto Brunetta entrato in vigore il 15/11/2009);

UDITO:

- il parere favorevole del Direttore Amministrativo ^{VICARIO} e del Direttore Sanitario ^{VICARIO}

DELIBERA

per quanto in premessa meglio esplicitato e che qui di seguito si intende integralmente riportato,

- di adottare il "Regolamento per l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi ai dirigenti", così come condiviso/approvato in sede di riunione con le organizzazioni sindacali aziendali della dirigenza il 26/07/2010, di seguito allegato insieme al verbale d'intesa del tavolo di contrattazione con le parti sindacali quali parti integranti e sostanziali della presente deliberazione (**All.ti n. 1 e n. 2**);

- di riservarsi, ove necessario, l'adeguamento del suddetto Regolamento alle novità legislative in tema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance introdotte dalla Legge delega 04.03.2009, n. 15, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 53 del 5 marzo 2009 ed attuata con il D. Lgs. 27.10.2009, n. 150 (cosiddetto Decreto Brunetta entrato in vigore il 15/11/2009);

- di trasmettere la presente deliberazione, a cura dell'U.O. Segreteria Direzionale, all'U.O. Gestione del Personale, al Nucleo di Valutazione Aziendale, all'U.O. Controllo di Gestione ed all'U.O. "Valutazione dirigenziale ed incarichi ai dirigenti" per il seguito di competenza, nonché ai referenti aziendali delle delegazioni trattanti di parte sindacale della dirigenza, per opportuna conoscenza.

- di precisare che la presente deliberazione, quale atto fondamentale di ^{REGOLAMENTAZIONE} ~~funzionamento~~ interna, è dichiarata immediatamente esecutiva e viene conservata nei termini di legge.

L'ISTRUTTORE

Dr. Nicola Falcone

IL DIRIGENTE RESPONSABILE DELL'UNITÀ OPERATIVA

Dr.ssa Maddalena Berardi



IL DIRETTORE SANITARIO *V. Cugno*
DR. GIUSEPPE NISOLIO CUGNO

IL DIRETTORE GENERALE
DR. PASQUALE FRANCESCO AMENDOLA

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO *V. Marra*
DR. MARIO MARRA

Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel dispositivo della deliberazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

OGGETTO APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI.

Si attesta che copia conforme della presente deliberazione è stata trasmessa in data _____

all'Unità Operativa _____ DIPARTIMENTO SALUTE, SICUREZZA, SOLIDARIETÀ SOCIALE E SERVIZI ALLA PERSONA ED ALLA COMUNITÀ

e alle Unità Operative _____ U.O. GESTIONE DEL PERSONALE

_____ NUCLEO DI VALUTAZIONE AZIENDALE E U.O. CONTROLLO DI GESTIONE

_____ U.O. VALUTAZIONE DIRIGENZIALE E INCARICHI AI DIRIGENTI

_____ ORGANIZZAZIONI SINDACALI AZIENDALI

L'IMPIEGATO ADDETTO _____

(NOME COGNOME)

**REGOLAMENTO PER L'AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E
REVOCA DEGLI INCARICHI AI DIRIGENTI**

de

Scor

Il

M. gest

les

AB

MS, bnd

b

Cis

es

w. aut

INDICE

Art. 1 - Premessa

Art. 2 Disposizioni generali

Art. 3 Conferimento degli incarichi

Art. 4 Procedure e criteri per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e degli incarichi di natura professionale

Art. 5 Affidamento di incarico diverso a seguito di ristrutturazione aziendale

Art. 6 Durata degli incarichi

Art. 7 Sostituzione del dirigente

Art. 8 Verifiche e valutazione dei Dirigenti

A -Valutazione di competenza del Collegio Tecnico

B-Valutazione di competenza del Nucleo di Valutazione

C -Effetti delle verifiche e valutazioni

Art. 9 Disposizioni finali e transitorie

- Allegato "A"-

- Allegato "B"-

The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. These include a large signature 'Scal' in the center, a signature 'Gelt' on the right, and various other initials and signatures such as 'AB', 'H', 'Lis', and 'Ho' scattered around. There are also some illegible scribbles and marks.

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA (A.S.P.)

Art. 1

Premessa

Il processo di aziendalizzazione realizzatosi nelle aziende sanitarie ha evidenziato la necessità di gestire la complessità organizzativa mediante una forte responsabilizzazione dei diversi livelli dirigenziali.

Sotto questa luce il sistema di affidamento e valutazione degli incarichi costituisce solo una parte di un più ampio modello organizzativo che prende le mosse dalla definizione della mission aziendale nell'atto aziendale e degli obiettivi strategici, prosegue nella definizione dei contenuti professionali e manageriali degli incarichi, la definizione delle aree di responsabilità, la definizione e l'assegnazione degli obiettivi di budget.

Art. 2

Disposizioni generali

In attuazione della normativa e dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti, il presente regolamento contiene disposizioni concernenti i criteri di affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali (area medica e veterinaria ed area sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa). E' riconosciuta e promossa la costituzione ed il mantenimento di un assetto degli incarichi atto a contemperare le esigenze di sviluppo professionale da parte dei Dirigenti e la realizzazione degli obiettivi assegnati all'azienda dalla Regione Basilicata.

Art. 3

Conferimento degli incarichi

Gli incarichi dirigenziali sono conferiti dal Direttore Generale in base alla struttura organizzativa aziendale e tenuto conto della graduazione delle funzioni dirigenziali.

Per completezza si precisa che per Struttura si intende una articolazione interna dell'Azienda, che coinvolge una responsabilità professionale ma anche di gestione di risorse umane, tecnologiche e/o finanziarie; per Struttura Complessa, ex art. 15 quinquies, D.Lgs 502/92 e s.m.i. si considerano quelle Strutture, compresi i Dipartimenti, ed i Distretti individuate come tali; per Struttura Semplice si intendono le articolazioni delle Strutture Complesse e possono essere anche a valenza dipartimentale, a cui sono riconosciute autonomia e responsabilità.

A ciascun Dirigente può essere affidato uno dei seguenti incarichi:

1. **Direzione di Dipartimento (o Area Dipartimentale):** l'incarico è affidato con le procedure previste dall'articolo 17 bis del D.Lgs n. 502/92 e s.m.i. e dalla legislazione regionale in materia.;

2. **Direzione di Struttura Complessa:** per la dirigenza medica e veterinaria e per la dirigenza sanitaria non medica il Direttore Generale richiamato l'Atto Aziendale nel numero e nei limiti di esso:

- a) attiva le procedure di cui al DPR 484/1997;

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA (A.S.P.)

b) sceglie nella rosa stabilita dalla commissione di cui al precedente DPR un Dirigente tra gli idonei ex aequo e lo incarica con atto motivato ed insindacabile Direttore di Struttura Complessa;

c) l'incaricato stipula un contratto individuale di lavoro per la durata di cinque e/o sette anni.

Per i ruoli della dirigenza tecnica, professionale ed amministrativa l'affidamento dell'incarico segue le modalità previste dal relativo contratto nazionale, ivi compreso, in particolare, l'art. 29 comma 4 del CCNL 8/6/2000, come modificato dall'art. 24, comma 10 del CCNL 3/11/2005. In caso di conferimento dell'incarico ai sensi della disposizione da ultimo citata si tiene conto della percorso formativo svolto dal dirigente che sia attinente con l'incarico da conferire;

3. Responsabilità di Struttura Semplice: per tale tipologia di incarichi è stata individuata la seguente articolazione:

a) Struttura Semplice quale articolazione di Struttura Complessa;

b) Struttura semplice a valenza dipartimentale;

Il Direttore Generale:

a) affida l'incarico di Struttura Semplice Dipartimentale al Dirigente su proposta del capo Dipartimento (e/o del Direttore Sanitario Aziendale), nell'area e/o nella disciplina di appartenenza;

b) se la Struttura Semplice è articolazione interna di una Struttura Complessa affida l'incarico su proposta del Direttore della Struttura Complessa.

Si ribadisce che l'incarico deve essere affidato (nell'area e/o nella disciplina di appartenenza) ad un Dirigente con almeno cinque anni di servizio e con valutazione positiva *del Collegio Tecnico*.

Per i ruoli della dirigenza tecnica, professionale ed amministrativa l'affidamento dell'incarico segue le modalità previste dal relativo contratto nazionale

4. incarico di natura professionale di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo;

5. incarico di natura professionale "di base".

Il Direttore Generale affida l'incarico:

a) di natura professionale di base, decorso il periodo di prova, su proposta del Dirigente Responsabile della Struttura, nell'area e/o disciplina di appartenenza;

b) di natura professionale di alta specializzazione a seguito di valutazione positiva al termine del quinquennio, su proposta del Dirigente Responsabile della Struttura, nell'area e/o disciplina di appartenenza;

c) al direttore di Struttura Complessa con valutazione negativa al termine dell'incarico.

6. Altri incarichi previsti nell'Atto Aziendale che saranno conferiti dal Direttore Generale e troveranno definizione circa gli obiettivi e la durata nell'ambito del contratto individuale di conferimento dell'incarico.

7. Incarico di Direttore di Distretto

La materia è normata dal legislatore regionale.

L'incarico di Direttore del Distretto seguirà le direttive di cui alla normativa vigente.

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA (A.S.P.)

Il Direttore Generale inoltre, per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza ed interesse strategico per l'azienda, può conferire incarichi mediante la stipula di contratti a tempo determinato così come previsto dal D.L.vo n.229/99 art.15 septies.

Tali incarichi sono affidati con atto scritto e motivato, su base fiduciaria e discrezionale, nel rispetto delle direttive regionali.

A quanto proposto è necessario aggiungere che gli incarichi di struttura semplice e/o complessa dall'01/01/2005 sono conferibili anche ai dirigenti che abbiano optato per il rapporto di lavoro non esclusivo in relazione alla previsione di cui al dettato dell'art.2 septies del D.L.vo Legge 29 marzo 2004 n. 81 convertito nella legge 265 maggio 2004 n. 138.

Va anche richiamato il principio che nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa dovrà essere data piena attuazione al principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell'art. 4 del D.L.vo n.165/2001 e s.m.i.

Nel conferimento degli incarichi, ove applicabile, alla stregua di quanto già previsto dall'art. 18 CCNL 8.6.2000 per gli incarichi di sostituzione, si terrà conto di norma del criterio della rotazione.

Così come richiamato anche dalla Regione Basilicata nell'ambito della stesura delle "linee generali di indirizzo per la contrattazione integrativa nelle aziende sanitarie ed ospedaliere regionali" nonché previsto dall'art. 4, comma 2 del CCNL integrativo del CCNL del 17 ottobre 2008,, ogni dirigente, a prescindere dalla tipologia di incarico affidato, deve sottoscrivere un contratto individuale che disciplini la durata, la sede il trattamento economico, il tipo di incarico da svolgere e gli obiettivi generali da conseguire, e ferma restando l'assegnazione delle risorse occorrenti per il raggiungimento degli obiettivi annuali con le procedure previste dall'articolo 65 CCNL 5/12/1996.

Art. 4

Procedure e criteri per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e degli incarichi di natura professionale

Per ogni nuovo incarico da affidare viene emanato dall'Azienda un avviso interno, da pubblicare all'Albo dell'Azienda per un periodo non inferiore a gg. 15, trasmesso al responsabile della struttura interessata che avrà cura di comunicarlo a tutti i dirigenti che operano nella struttura medesima.

L'avviso deve specificare:

- a) il tipo di incarico da affidare;
- b) il profilo professionale richiesto;
- c) la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
- d) il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- e) il valore economico dell'incarico determinato dalla retribuzione della posizione;
- f) l'invito a presentare ogni titolo idoneo a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o le esperienze di studio e ricerca effettuate, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare;
- g) l'invito ad allegare un curriculum professionale.

La selezione degli aspiranti all'incarico viene effettuata tra i dirigenti appartenenti all'Unità Operativa interessata e solo in presenza di vacanza di posto in organico può essere estesa ai dirigenti di tutta l'Azienda. Il conferimento di un incarico dirigenziale in una struttura diversa da quella di provenienza in presenza di posto in pianta organica determina la mobilità interna del dirigente

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

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA (A.S.P.)

La idoneità per l'affidamento degli incarichi di natura professionale è effettuata dal Responsabile della struttura interessata.

La idoneità per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice a valenza dipartimentale è effettuata dal Direttore del Dipartimento di riferimento.

L'idoneità del dirigente interessato all'incarico verrà verificata attraverso i seguenti criteri:

- a) le valutazioni effettuate dal Collegio Tecnico, salva l'ipotesi dell'incarico lett. d);
- b) il risultati raggiunti dal dirigente in relazione agli obiettivi affidati ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato in base alle verifiche svolte annualmente dal Nucleo Aziendale di Valutazione;
- c) il grado di professionalità inerente all'incarico da affidare desunto dai titoli presentati e dal curriculum professionale allegato alla istanza;

Le selezioni dovranno concludersi di norma entro 10 (dieci) giorni dal termine per la presentazione delle domande.

Della selezione deve essere redatto apposito verbale, con allegato l'elenco degli idonei.

Gli incarichi sono affidati con atto scritto e motivato dal Direttore Generale.

Nell'affidamento degli incarichi l'Azienda deve tener conto:

1. delle valutazioni effettuate dal Collegio Tecnico;
2. della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
3. dell'area e disciplina di appartenenza;
4. delle attitudini, competenze e capacità professionali del singolo dirigente con particolare riferimento al potenziale di crescita, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina oggetto dell'incarico che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca;
5. dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati dagli organismi deputati;
6. degli incarichi precedentemente ricoperti.

Nonché di tutti gli altri criteri stabiliti dall'art. 24 comma 6 ccnl 3-11-2005 che ha integrato l'art. 28 ccnl 8-giugno 2000

Gli incarichi di staff alla Direzione Aziendale sono affidati direttamente dal Direttore Generale, Amministrativo o Sanitario, con i relativi oneri a carico del bilancio aziendale qualora essi non siano di natura strutturale, e cessano alla scadenza del relativo mandato.

Art. 5

Affidamento di incarico diverso

Nel caso di attribuzione di un incarico diverso da quello precedentemente svolto, anche a seguito di processi di ristrutturazione aziendale, in presenza di valutazione positiva riportata dal dirigente, allo stesso sarà conferito un incarico di pari valore economico. In Mancanza di incarichi di pari valore economico nella U.O., verrà proposto un incarico in altra U.O. In caso di non accettazione verrà attribuito nella stessa U.O. di appartenenza almeno un incarico più vantaggioso tra quelli disponibili e non assegnati

Art. 6

Durata degli incarichi

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

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA (A.S.P.)

- a) incarichi di struttura complessa: da 5 a 7 anni;
 - b) incarichi di struttura semplice: da 3 a 5 anni;
 - c) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) CCNL 8.6.2000: da 3 a 5 anni;
 - d) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera d) CCNL 8.6.2000: 5 anni, eventualmente prorogabili qualora risulti negativa la valutazione fatta dal Collegio Tecnico alla scadenza del quinquennio o non siano disponibili incarichi di posizione superiore.
- La durata degli'incarichi, secondo quanto disposto dall'art. 24 – comma 8 CCNL 3.11.2005, 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 dell'art. 30 del CCNL 3.11.2005.

Art. 7

Sostituzione del dirigente

Per le ipotesi di sostituzione del Dirigente si richiama integralmente quanto previsto dall'art. 18 del C.C.N.L. 8.6. 2000 e s.m.i.

Art. 8

Verifiche e valutazione dei Dirigenti

Il momento della verifica e della valutazione così come ribadito anche dalla Regione Basilicata nelle "linee generali di indirizzo per la contrattazione integrativa nella aziende sanitarie ed ospedaliere regionali" è di fondamentale importanza e richiamato in modo cogente dal CCNL 3 novembre 2005.

Tale CCNL pone quale premessa l'affermazione che la valutazione dei dirigenti è diretta sostanzialmente alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa.

I CC.CC.NN.LL. delle varie dirigenze del 17/10/2008 hanno di fatto confermato il sistema di valutazione delineato dai contratti collettivi nazionali di lavoro 2002 – 2005 rinviando ad una apposita sequenza contrattuale integrativa la verifica dell'efficacia dello stesso.

La valutazione riconosce due momenti generali negli organismi di prima e seconda istanza.

La valutazione deve avvenire annualmente nonché al termine di ciascun incarico e seguire i seguenti principi generali:

1. trasparenza dei criteri, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
2. informazione adeguata;
3. partecipazione del valutato ad entrambe i livelli di valutazione;
4. diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che in prima istanza effettua la proposta di valutazione;
5. distinzione dei soggetti che valutano in prima e seconda istanza;
6. espressione della valutazione finale secondo modalità che ne rendano intelligibile il contenuto;
7. garanzia della possibilità da parte del valutato di essere assistito nel contraddittorio di seconda istanza, da persona di sua fiducia;

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA (A.S.P.)

8. tempestività del procedimento, così come delineato dall'art. 10 CC.CC.NN.LL. 17/10/2008 riferiti al quadriennio normativo 2006-2009.

Gli organismi preposti alla valutazione di seconda istanza sono rispettivamente il Collegio Tecnico ed il Nucleo di Valutazione.

A -Valutazione di competenza del Collegio Tecnico

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

- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto proponente (valutatore di prima istanza)
- verifica e valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di seconda istanza)
- diversità tra i soggetti che effettuano la valutazione di prima e seconda istanza
- partecipazione al procedimento del valutato anche attraverso il contraddittorio.

L'avvio del procedimento di valutazione viene comunicato al dirigente interessato, il quale entro 10 giorni può produrre al valutatore di prima istanza la documentazione utile alla valutazione dell'incarico e/o delle attività svolte.

La valutazione di prima istanza è svolta dai soggetti indicati nella seguente tabella

| <i>Valutato</i> | <i>Valutatori di prima istanza*</i> |
|--|--|
| <i>Direttore di Dipartimento</i> | <i>Direttore Sanitario (DS) o Direttore Amministrativo (DA)</i> |
| <i>Direttore Unità Operativa Complessa</i> | <i>Direttore di Dipartimento - DS o D.A.</i> |
| <i>Responsabile U.O. Semplice Dipartimentale</i> | <i>Direttore di Dipartimento - Direttore dei PP.OO.- DS o D.A.</i> |
| <i>Responsabile U.O. Semplice</i> | <i>Direttore U.O.C. -Direttore di Dipartimento - Direttore dei PP.OO.- DS o D.A.</i> |
| <i>Dirigente di U.O. C.</i> | <i>Direttore U.O.C. -Direttore di Dipartimento - Direttore dei PP.OO.- DS o D.A.</i> |
| <i>Dirigente di U.O. Semplice</i> | <i>Responsabile U.O.S. -Direttore U.O.C. - Direttore dei PP.OO.- DS o D.A.</i> |
| <i>Responsabile di struttura di staff</i> | <i>Direttore Sanitario (DS) e Direttore Amministrativo (DA)</i> |
| <i>Dirigente di struttura di staff</i> | <i>Responsabile della struttura - D.S. e D.A.</i> |

* I valutatori di I° istanza sono indicati in maniera progressiva. In mancanza del valutatore indicato per primo interviene il successivo. Il Direttore medico dei PP.OO. interviene solo per i servizi di natura ospedaliera

La valutazione relativa all'incarico svolto dai Dirigenti viene effettuata in riferimento ai seguenti criteri generali, non esaustivi:

1. attività complessiva

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA (A.S.P.)

2. grado di raggiungimento degli obiettivi correlati allo specifico incarico descritti nel contratto individuale di conferimento dell'incarico,
3. grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in sede di negoziazione annuale degli obiettivi ovvero grado di partecipazione al perseguimento di tali obiettivi per i dirigenti senza scheda di budget;
4. giudizi formulati dal Nucleo di Valutazione;
5. rispetto delle direttive e delle disposizioni di servizio e dei doveri di fedeltà all'Azienda;
6. qualità dei rapporti nell'ambito lavorativo e con l'utenza;
7. qualità di esperienze documentate di studio e ricerca, nonché casistica di specifiche esperienze ed attività professionali.

Il documento di valutazione, completo in ogni sua parte, deve essere sottoscritto dal dirigente valutato che, ove lo ritenga opportuno rispetto ai giudizi contenuti nella proposta di valutazione, può produrre, entro sette giorni dalla sottoscrizione del documento, formali controdeduzioni nonché richiedere di essere sentito dal Collegio Tecnico anche accompagnato da persona di fiducia.

Il documento di valutazione del valutatore di I° istanza viene redatto sulla base del modello in allegato A.

Il Collegio Tecnico, è così composto

| <i>Valutato</i> | <i>Collegio Tecnico</i> |
|--|---|
| <i>Direttore di Dipartimento</i> | - <i>Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo di altra Azienda con funzioni di Presidente;;</i> - <i>due direttori di SC anche esterni all'azienda</i> |
| <i>Responsabile di struttura di staff</i> | <i>Tre direttori di struttura complessa, anche esterni all'azienda, di cui uno con funzioni di presidente</i> |
| <i>Direttore Unità Operativa Complessa</i> | - <i>Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo anche di altra Azienda con funzioni di Presidente;</i> - <i>due direttori di struttura complessa, anche esterni all'azienda.</i> |
| <i>Responsabile U.O. Semplice Dipartimentale</i> | - <i>Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo anche di altra Azienda con funzioni di Presidente;;</i> - <i>due direttori di struttura complessa, anche esterni all'azienda</i> |
| <i>Titolari altri incarichi (SS e prof)</i> | - <i>Direttore di Dipartimento ovvero Direttore Sanitario o Amministrativo anche di altre aziende</i> - <i>due Direttori di Struttura (Dipartimento-UO o Semplice) anche esterni all'azienda.</i> |

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA (A.S.P.)

Il Collegio Tecnico formula la sua valutazione sulla base della proposta di valutazione, sentito eventualmente il dirigente ove lo stesso non abbia condiviso la valutazione di I°istanza, secondo lo schema di cui all'allegato "B"

L'esito finale della valutazione è riportato nel fascicolo personale.

B-Valutazione di competenza del Nucleo di Valutazione

Anche la valutazione dei risultati e delle attività annuali dei dirigenti segue il modello del doppio momento, ossia è prevista una valutazione di prima istanza da parte di chi ha adeguata conoscenza del valutato, ed una valutazione di seconda istanza effettuata dal Nucleo di Valutazione in adesione alle modalità ed effetti di cui all'art. 27 del C.C.N.L. 3.11.2005.

La valutazione di prima istanza è svolta dai soggetti indicati nella precedente tabella A.

Il processo di verifica annuale dei dirigenti avviene mediante valutazione al termine dell'annualità da parte del valutatore di prima istanza e quindi del Nucleo di Valutazione per le rispettive competenze verificando il grado di raggiungimento degli obiettivi negoziate/o affidati ed utilizzando anche gli atti di ricognizione e verifiche operati dal controllo di gestione.

La valutazione negativa da parte del valutatore di prima istanza può essere impugnata dal dirigente, il quale può richiedere di essere ascoltato dal Nucleo di valutazione, anche assistito da persona di fiducia, producendo allo stesso organismo ogni atto, relazione e quant'altro ritenga utile.

C - Effetti delle verifiche e valutazioni

Sulla base del disposto degli articoli 26 e 27 del CCNL 3 novembre 2005 l'esito positivo della valutazione annuale comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato e concorre, assieme agli altri elementi, alla formazione della valutazione finale alla scadenza degli incarichi dirigenziali da parte del Collegio Tecnico.

La valutazione positiva dell'incarico alla scadenza costituisce la condizione per la sua conferma o il conferimento di altro incarico di pari o maggiore rilievo gestionale ed economico.

La valutazione positiva per i dirigenti neo assunti al termine del primo quinquennio comporta la possibilità di incarichi di struttura semplice e/o di natura professionale anche di alta specializzazione.

La verifica negativa annuale operata dal Nucleo di valutazione comporta gli effetti previsti dall'art.30 del CCNL 2002-2005 tra cui la perdita in tutto o in parte della retribuzione di risultato,

La valutazione negativa finale di fine incarico operata dal collegio tecnico comporta la revoca dell'incarico precedentemente svolto ed il passaggio ad un incarico gestionale e professionale minore.

Trovano altresì applicazione le norme contrattuali disciplinanti i casi di revoca dell'incarico (Artt. 29 e 34 del CCNL 8.6.2000 come sostituiti dagli artt. 29, 30 e 31 del CCNL 3.11.2005)

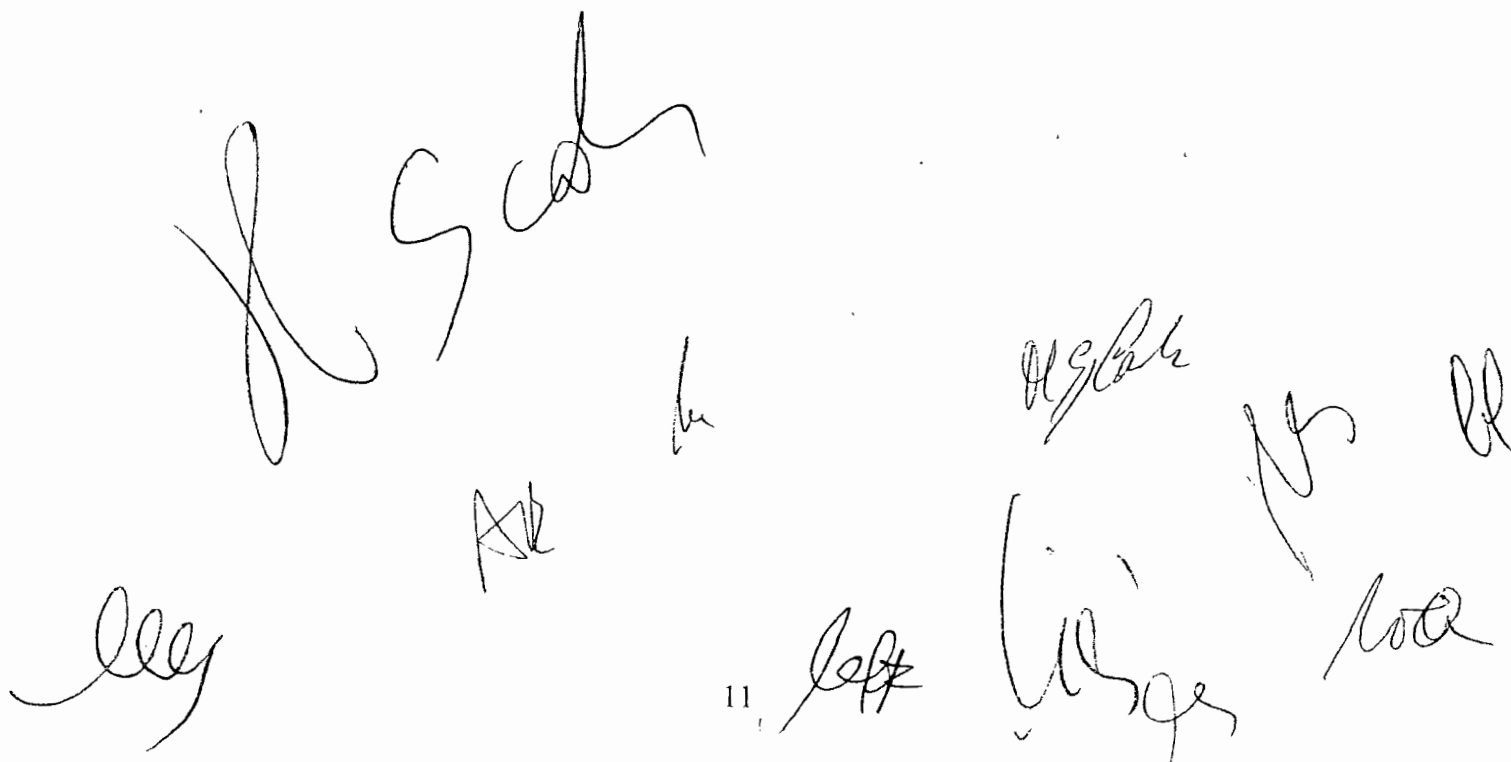
Art. 9

Disposizioni finali e transitorie

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA (A.S.P.)

Il presente regolamento si applica a tutti i Dirigenti dell'Azienda Sanitaria Locale di Potenza (A.S.P.) e sostituisce quelli precedentemente approvati dalle disciolte ASL n. 1 di Venosa, ASL n. 2 di Potenza ed ASL n. 3 di Lagonegro. Sono fatte salve le verifiche già effettuate nel periodo tra il 1-gennaio 2009 e la data di adozione del presente regolamento, dai Collegi tecnici costituiti secondo le norme regolamentari previgenti

Quanto non previsto nel presente regolamento in ordine alle specifiche operative sarà definito nell'ambito di opportune direttive, che saranno emanate successivamente, di concerto con le organizzazioni sindacali e nel rispetto dei CC.NN.LL. delle Aree contrattuali e della normativa vigente.



The lower half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'S. G. C. A. H.'. Below it, there are smaller initials 'A. K.' and 'leg'. In the center, there is a small 'in' and a signature that looks like 'P. G. T.'. On the right, there are several more signatures and initials, including 'H. G. B. K.', 'M.', 'R.', 'L. S. G. E.', and 'R. O. C.'. At the bottom center, there is a small '11' followed by a signature that looks like 'P. G. T.'.



ALLEGATO "A" al Regolamento Aziendale per l'affidamento, la valutazione e la revoca degli incarichi ai Dirigenti

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DI 1^a ISTANZA

VALUTATO: Dott. _____

VALUTATORE DI 1^a ISTANZA: Dott. _____

PER IL PERIODO DAL _____ **AL** _____

| | FATTORI DI VALUTAZIONE | Punteggio (da 1 a 5) |
|----|--|---------------------------------|
| 1 | COSTANZA NEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI | |
| 2 | ADESIONE ALLE PROCEDURE ED AI PROTOCOLLI IN ATTO | |
| 3 | RISPETTO DELLE DIRETTIVE NEI TEMPI STABILITI | |
| 4 | RISPETTO DELLE DIRETTIVE CON LA QUALITA' RICHIESTA | |
| 5 | LIVELLO PARTECIPATIVO E DI COLLABORAZIONE NELLA STRUTTURA | |
| 6 | LIVELLO PARTECIPATIVO ALLE DINAMICHE DIPARTIM.LI ED AZIENDALI IN GENERE | |
| 7 | APPROPRIATEZZA DELLE PRESTAZIONI ESEGUITE | |
| 8 | GRADO DI DISPONIBILITA' ANCHE A PRESTAZIONI AGGIUNTIVE ED OLTRE GLI ORARI ISTITUZIONALMENTE DOVUTI | |
| 9 | CONOSCENZE TECNICO-SPECIALISTICHE PROPRIE DELLA BRANCA TRATTATA | |
| 10 | CAPACITA' PROPOSITIVE/INNOVATIVE | |
| 11 | CAPACITA' DI PERSEGUIRE I RISULTATI IN TERMINI DI EFFICACIA ED EFFICIENZA | |
| 12 | ORIENTAMENTO ALL'UTENZA | |
| 13 | ATTIVITA' DI AGGIORNAMENTO | |
| 14 | COMPETENZA NELL'UTILIZZO DI ATTREZZATURE TECNOLOGICHE E DI STRUMENTI INFORMATICI | |
| 15 | RAPPORTI CON I COLLEGHI E CON GLI ALTRI DIPENDENTI | |
| 16 | NOTE/RILIEVI ALLA/DALLA DIREZIONE AZIENDALE | |
| 17 | CAPACITA' DI ASSUMERE RESPONSABILITA' IN RELAZIONE AL RUOLO | |

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA (A.S.P.)

| | | |
|---|--|--|
| 18 | GRADO DI COMPrensIONE DEI RISVOLTI ECONOMICI DELLE PROPRIE ATTIVITA' | |
| <p>EVIDENZE PARTICOLARI (fino ad un max di 5 punti) (PUBBLICAZIONI, INTERVENTI DI PARTICOLARE RILEVANZA, DOCENZE, RICERCA, TUTORAGGIO, ETC)</p> | | |
| PUNTEGGIO ATTRIBUITO AL DIRIGENTE NON TITOLARE DI STRUTTURA (LA VALUTAZIONE DI 1^ ISTANZA E' DA CONSIDERARSI POSITIVA AL RAGGIUNGIMENTO DI ALMENO 54 PUNTI) | | |
| D'ORA IN AVANTI LA SCHEDA VA COMPILATA ESCLUSIVAMENTE PER I DIRIGENTI TITOLARI DI STRUTTURA | | |
| 19 | AUTONOMIA ORGANIZZATIVA | |
| 20 | FORMALIZZAZIONE DI PROCEDURE, PROTOCOLLI E DISPOSIZIONI IN GENERE | |
| 21 | CAPACITA' DI GESTIONE DEI CONFLITTI | |
| 22 | EFFICACIA DEI MODELLI ORGANIZZATIVI ADOTTATI PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI | |
| 23 | LIVELLO DI MOTIVAZIONE NELL'ASSOLVIMENTO DEI COMPITI | |
| 24 | LIVELLO DELLA QUALITA' PROFESSIONALE | |
| 25 | CAPACITA' DI VALUTAZIONE ECONOMICA E DI UTILIZZAZIONE DEGLI ACQUISTI RICHIESTI | |
| 26 | CAPACITA' DI GESTIONE DELLE DELEGHE E DI EQUA DISTRIBUZIONE DEI COMPITI | |
| 27 | RAGGIUNGIMENTO COMPLESSIVO DEGLI OBIETTIVI CONNESSI ALL'INCARICO | |
| 28 | CAPACITA' DI PROGRAMMAZIONE | |
| PUNTEGGIO ATTRIBUITO AL DIRIGENTE TITOLARE DI STRUTTURA (LA VALUTAZIONE DI 1^ ISTANZA E' DA CONSIDERARSI POSITIVA AL RAGGIUNGIMENTO DI ALMENO 84 PUNTI) | | |
| D'ORA IN AVANTI LA SCHEDA VA COMPILATA ESCLUSIVAMENTE PER I DIRETTORI DI U.O.C. E/O DI DIPARTIMENTO | | |
| 29 | LEADERSHIP | |
| 30 | CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI | |
| PUNTEGGIO ATTRIBUITO AL DIRETTORE DI U.O.C. E/O DI DIPARTIMENTO (LA VALUTAZIONE DI 1^ ISTANZA E' DA CONSIDERARSI POSITIVA AL RAGGIUNGIMENTO DI ALMENO 90 PUNTI) | | |

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA (A.S.P.)

LEGENDA PUNTEGGI:

- ♦ PUNTEGGIO 1 = Il dirigente si è dimostrato assolutamente inadeguato
- ♦ PUNTEGGIO 2 = Il dirigente ha dimostrato lacune o difficoltà
- ♦ PUNTEGGIO 3 = Il dirigente ha dimostrato una capacità adeguata
- ♦ PUNTEGGIO 4 = Il dirigente ha avuto prestazioni superiori rispetto a quelle normalmente richieste dalla funzione/incarico ricoperto;
- ♦ PUNTEGGIO 5 = Il dirigente ha dimostrato performances di assoluto ed eccezionale rilievo;

SPAZIO RISERVATO AL DIRIGENTE VALUTATO:

(BARRARE LA CASELLA SCELTA)

- ☐ CONDIVIDO LA VALUTAZIONE RICEVUTA;
- ☐ NON CONDIVIDO LA VALUTAZIONE RICEVUTA, RISERVANDOMI DI PRODURRE FORMALI CONTRODEDUZIONI ENTRO 10 GIORNI DALLA DATA ODIERNA, DIRETTAMENTE AL COLLEGIO TECNICO (UNITAMENTE ALLA PRESENTE SCHEDA).
- ☐ (Solo in caso di valutazione negativa) NON CONDIVIDO LA VALUTAZIONE RICEVUTA E MI RISERVO DI CONTESTARE LA STESSA AVANTI AL COLLEGIO TECNICO.

IL DIRIGENTE VALUTATO

Addi, _____

IL VALUTATORE DI 1^a ISTANZA

ALLEGATO "B" al "Regolamento Aziendale per l'affidamento, la valutazione e la revoca degli incarichi ai Dirigenti"

VALUTAZIONE FINALE DEL COLLEGIO TECNICO PER LA VALUTAZIONE DEL

DIRIGENTE DR./DR.SSA _____

PER IL PERIODO DAL _____ **AL** _____

IL COLLEGIO TECNICO

nella seguente composizione, in conformità alla deliberazione _____

➤ **PRESIDENTE:** Dott. _____

➤ **COMPONENTI:** - Dott. _____

Dott. _____

➤ **SEGRETARIO:** - _____

- **riunitosi** in data _____

- **presso** _____

- **viste** le disposizioni del Regolamento Aziendale per l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi ai Dirigenti;

- **dato atto** che la valutazione rimessa al CT è relativa (barrare la lettera di riferimento):

☐ **A** scadenza dell'incarico: _____

☐ **B** termine del primo triennio/quinquennio di servizio;

☐ **C** esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività;

presa visione della scheda di valutazione individuale trasmessa dal valutatore di prima istanza e **SOTTOSCRITTA dal valutato e dal valutatore;**

AZIENDA SANITARIA LOCALE DI POTENZA (A.S.P.)

sentito il dirigente (*)

rilevato che la valutazione è da intendersi positiva se il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione di I^a istanza è pari o superiore al 60% del punteggio massimo attribuibile

(54/95 per i non titolari di struttura;

84/145 per i titolari di struttura semplice;

90/155 per i titolari di struttura complessa e per i direttori di dipartimento);

considerato che _____

ULTERIORE DOCUMENTAZIONE ACQUISITA:

7
le
K
16
V
91

IL COLLEGIO TECNICO

ALL'UNANIMITA' ovvero **A MAGGIORANZA**

esprime nei confronti del Dott/Dott.ssa _____ la

seguinte valutazione finale: **POSITIVA** / **NEGATIVA**,

con il seguente giudizio sintetico: **OTTIMO**

SUPERIORE ALLE ATTESE

ADEGUATO

INFERIORE ALLE ATTESE

LARGAMENTE INFERIORE ALLE ATTESE

Addì, _____

IL DIRIGENTE VALUTATO (*)

I COMPONENTI DEL COLLEGIO TECNICO

Potenza 26.7.2010

Att. 2

Con il presente documento si
approva il "Regolamento per
l'affidamento, valutazione e
revisio degli incarichi dirigenti
le organizzazioni sindacali

CISL-Merito

Regolamento

ANAAO

FESMEA

AMPO-FIALS

FVM

GIL ~~Merito~~ STPA

UIL

Merito
Stella

Carlo

Abate

Merito Carlo

Michelangelo Gallo