

REGIONE PUGLIA

A.S.L. FG

(Istituita con L.R. 28.12.2006, n.39)

P.zza Libertà , n.1

71100 FOGGIA

codice Fiscale e Partita IVA 03499370710

**REGOLAMENTO PER L'AFFIDAMENTO,
VALUTAZIONE E REVOCA
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA**

AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI

L'Azienda Sanitaria Locale della Provincia di Foggia ha determinato con apposito regolamento le varie tipologie di incarico e provvede alla relativa graduazione delle funzioni dirigenziali necessarie per la sua organizzazione, secondo i criteri già fissati dall'art. 51 secondo comma del C.C.N.L. 05/12/1996, in modo da stabilire in relazione anche alle disponibilità del relativo fondo, la retribuzione di posizione spettante a ciascun dirigente.

La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica, secondo i criteri predefiniti dall'Azienda previa informativa e concertazione con le OO.SS e le rappresentanze sindacali aziendali. In funzione delle scelte della Direzione aziendale, nel rispetto dei canoni della massima trasparenza e delle finalità superiori dell'interesse alla massima efficienza, economicità ed efficacia dei servizi e delle prestazioni, la stessa procede

Allegato alla Delibera

n. 9003 del 9 LUG. 2007

consta di n. 32 fogli.



all'affidamento degli incarichi a tutti i dirigenti Medici e Veterinari seguendo i principi ed i criteri esposti nel seguente regolamento.

ART. 1 – Incarichi di struttura complessa

Gli incarichi di direzione di struttura complessa di cui all'art. 27 comma 1, lettera a) del C.C.N.L. 08/06/2000, sono affidati dal direttore generale con le procedure previste dal DPR 484/1997, nel limite del numero stabilito nell'Atto aziendale di diritto privato emanato ai sensi del D.Lgs. 229/1999 e delle relative disposizioni regionali in materia di organizzazione e funzionamento delle Aziende sanitarie.

Gli incarichi interni di Direzione di Dipartimento, sono conferiti con le procedure previste dall'art. 17/bis del Decreto Legislativo 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni.

Gli incarichi di Direzione di Distretto sono conferiti sulla base dei requisiti previsti dal Decreto Legislativo 502/92, così come modificato dal D. Lgs. 229/99 e delle disposizioni regionali in materia.

ART. 2 – Incarichi di struttura semplice

In base a quanto previsto nell'Atto Aziendale, si considerano strutture semplici tutte le unità operative che hanno le caratteristiche di cui all'art. 27, comma 1 lettera b) del vigente C.C.N.L., dotate quindi di autonomia gestionale e di responsabilità sull'impiego di risorse umane, tecniche o finanziarie.

Per struttura semplice, si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa, sia quelle a valenza dipartimentale o distrettuale, dotate della responsabilità ed autonomia di cui al comma 3 dell'art. 27 del C.C.N.L. dell'8/06/2000, provviste di autonomia gestionale e di responsabilità sull'impiego di risorse umane, tecniche o finanziarie.



Gli incarichi di struttura semplice di cui al comma precedente possono essere affidati ai dirigenti che dopo aver superato 5 anni di anzianità di servizio, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico.

ART. 3 – Incarichi di natura professionale

Ai dirigenti di cui al precedente articolo, cui non è affidata responsabilità di struttura semplice, a norma della lettera c) dello stesso comma del citato art. 27, devono essere affidati incarichi di natura professionale diversamente graduati.

L'affidamento di incarico di cui al comma precedente è formalizzato previa valutazione del livello delle attività svolte dal dirigente anche in termini di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo.

ART. 4 – incarichi di natura professionale per i neo assunti.

Ai dirigenti neo assunti, dopo il superamento del periodo di prova e fino al compimento dei cinque anni di servizio, sono affidabili solo incarichi di natura professionale previsti dalla lettera d) comma 1 art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura di appartenenza, dove il dirigente svolge essenzialmente funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.



ART. 5 – Modalità affidamento degli incarichi professionali

Gli incarichi di cui agli articoli 2, 3 e 4 del presente regolamento sono affidati dal Direttore generale dell'Azienda, con atto scritto e motivato, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza del Dirigente.

ART. 6 – Principi per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice o professionali

Nell'affidamento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di diversa posizione funzionale dirigenziale, l'Azienda deve tener conto:

- della valutazione effettuata dal Collegio Tecnico;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dell'area e disciplina di appartenenza;
- 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 incarichi svolti anche in altre Aziende;
- ovvero esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati dagli organismi deputati;
- del criterio della rotazione ove applicabile.



ART. 7 – Procedure e criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di struttura semplice.

In caso di più dirigenti della struttura rispetto all'incarico da affidare, l'azienda procede su proposta motivata, formulata dal Direttore di Dipartimento per le strutture a valenza dipartimentale e del Direttore della struttura complessa, nel caso di strutture semplici sulla base di una rosa di idonei e ne rispetto dei principi di cui all'articolo precedente, secondo le procedure ed i criteri di seguito elencati.

Procedure:

per ogni incarico da affidare viene emanato un avviso interno da parte dell'Azienda nel quale deve essere specificato:

- il tipo di incarico da affidare, nell'area e disciplina di appartenenza;
- la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
- il termine di presentazione delle istanze che devono essere redatte in carta libera;
- il valore economico attribuito all'incarico che determina conseguentemente la retribuzione della posizione;
- la cadenza delle verifiche sia da parte del relativo Collegio Tecnico che del Nucleo Aziendale di Valutazione;
- le conseguenze di una eventuale valutazione negativa da parte degli organismi di verifica;
- l'invito a presentare ogni titolo atto 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 presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare;
- l'invito ad allegare un curriculum professionale.



Criteri:

ai sensi dell'art. 28 comma 6 CCNL 8.6.2000, per stabilire l'idoneità del dirigente interessato all'incarico, saranno presi in considerazione i seguenti criteri:

- la valutazione riportata dal Collegio Tecnico;
- i risultati raggiunti dal Dirigente in relazione agli obiettivi affidati;
- il grado di professionalità desunta dai titoli presentati e dal curriculum professionale allegato all' istanza.

ART. 8 – Affidamento di incarico diverso a seguito di ristrutturazione aziendale

A seguito di processi di ristrutturazione aziendale, al dirigente può essere affidato un incarico diverso da quello precedentemente svolto in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, allo stesso sarà conferito un incarico almeno di pari valore economico, professionale e compatibilmente con la organizzazione risultante dalla ristrutturazione, gestionale;.

ART. 9 - Sostituzione del dirigente

1) In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del Direttore del dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro dirigente di struttura complessa da lui stesso individuato con cadenza annuale.



2) In caso di assenza per motivi di cui sopra da parte del dirigente di struttura complessa, la sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro dirigente della stessa struttura, indicato all'inizio di ciascun anno dal responsabile stesso, avvalendosi dei seguenti criteri:

- a) il dirigente deve essere titolare di una struttura semplice, ovvero di alta specializzazione;
- b) valutazione comparata del curriculum dei dirigenti interessati.

3) Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche nel caso di dirigenti di strutture semplici che non siano articolazione interna di strutture complesse.

4) nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di assunzione del nuovo dirigente, comunque per un periodo fino a sei mesi, eventualmente prorogabili sino a dodici.

5) Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti sopra indicati, sia dovuta a fruizione di un'aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore generale, ovvero di direttore sanitario e di direttore dei servizi sociali, presso la stessa o altra Azienda, ovvero per mandato elettorale o distacco sindacale, la sostituzione viene affidata per il tempo strettamente necessario e comunque per un periodo non superiore ai 12 mesi, per procedere all'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa.

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



7) Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente sostituito di una responsabilità di struttura complessa, compete, per tutta la durata della sostituzione, una indennità mensile di Euro 535,05, mentre al dirigente sostituito di responsabilità di struttura semplice tale indennità è ridotta a Euro 267,52.

8) Alla corresponsione delle indennità di cui al comma precedente, si provvede con le risorse del fondo (art. 54 e art. 56 del CCNL 3.11.2005).

9) Le disposizioni di cui ai commi 6 e 7 del presente articolo si applicano ad ogni periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può quindi essere corrisposta anche per periodi frazionati.

10) Nei casi in cui l'Azienda non possa far ricorso alle sostituzioni di cui ai commi precedenti, la struttura, temporaneamente priva di titolare, può essere affidata ad altro dirigente con corrispondente incarico nella stessa disciplina.

ART. 10 – Contratto individuale di lavoro per accettazione incarico

Il conferimento degli incarichi comporta la stipula del contratto individuale, che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico con le indicazioni di cui all'art. 13 del vigente C.C.N.L.

Il dirigente, con l'esclusione di coloro che hanno stipulato il contratto individuale per un incarico di struttura complessa, che dovesse vedersi modificare anche uno solo degli aspetti del contratto nel corso del rapporto di lavoro, ha diritto ad essere preventivamente informato ed invitato ad esprimere chiaramente il relativo assenso.



ART. 11 – Integrazione del contratto individuale di lavoro per i neo assunti.

Ai dirigenti neo assunti, decorso il periodo di prova, deve essere richiesto l'assenso per integrare il loro contratto individuale con le specificazioni concernenti l'incarico professionale che l'azienda intende affidare; tale incarico deve essere ricompreso tra quelli di cui all'art. 4 del presente regolamento.

ART. 12 – Durata degli incarichi

Gli incarichi di struttura complessa sono conferiti, fatto salvo il limite invalicabile dei 67 anni di età, per la durata non inferiore a 5 anni e non superiore a 7 anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve nel rispetto delle procedure di verifica ai sensi dell'art. 28 lett. a) CCNL vigente.

Gli incarichi di struttura semplice sono conferiti a tempo determinato per la durata non inferiore a 3 anni e non superiore a 5 anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve nel rispetto delle procedure di verifica ai sensi dell'art. 28 lett. a) CCNL vigente.

Gli incarichi dirigenziali di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) per la durata non inferiore a tre anni e non superiore a 5 anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve nel rispetto delle procedure di verifica ai sensi dell'art. 28 lett. a) CCNL vigente.



Quelli riferiti alla lettera d) dello stesso articolo, hanno la durata minima di 3 anni e massima di anni 5 (cinque), eventualmente prorogabili qualora risulti negativa la valutazione fatta dal Collegio Tecnico alla scadenza dell'incarico (comma 9 dell'art.28 del C.C.N.L. 8.6.2000).

In caso di ritardo nell'effettuazione della valutazione di fine incarico, lo stesso si considera prorogato fino all'effettiva conclusione del processo di valutazione



PARTE II °

VERIFICA E VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E RELATIVI EFFETTI

ART. 13 – Verifica dei risultati e della attività dei dirigenti

Con riferimento all'art. 32 del CCNL, visti i principi della normativa di cui al D.Lgs. 165/2001, e successive modificazioni ed integrazioni, tutti i dirigenti affidatari di specifico incarico e titolari di contratto individuale sono sottoposti a sistematica verifica per due aspetti fondamentali del rapporto di lavoro: il primo attiene l'attività svolta ed al comportamento professionale sul posto di lavoro, il secondo riguarda la capacità dimostrata nella gestione delle risorse e la produttività conseguita.

In base alla distinzione di cui sopra, dato atto che il CCNL, oltre la legislazione di riordino della sanità, richiama sia il D. Lgs. 165/01 e sia il D.Lgs. n. 286/99, l'Azienda deve porre in atto un adeguato sistema di valutazione permanente di tutti i dirigenti.

Al fine di garantire i principi della massima trasparenza e soprattutto che, insieme alla possibilità del singolo dirigente di partecipare a tutte le fasi del processo, si deve assicurare a tutti i dirigenti che la valutazione di prima istanza sia effettuata da un soggetto che conosca il valutato sul posto di lavoro, quindi operante in posizione gerarchica immediatamente superiore; l'Azienda, quindi, provvede all'istituzione di un apposito ufficio per la gestione operativa dei processi di valutazione, attraverso il quale garantisce l'attività degli specifici organismi collegiali di seconda istanza (Collegi tecnici e Nucleo aziendale di valutazione) preposti alla verifica dei dirigenti, e del grado di raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati



così come previsto dal CCNL. In particolare, con il presente regolamento, si definisce il funzionamento dei seguenti organismi:

A – I Collegi Tecnici, costituiti nel rispetto della normativa vigente, i quali procedono alla verifica e valutazione dell'adeguatezza della attività svolte nell'area di assegnazione del relativo comportamento professionale tenuto da parte di ciascun dirigente. La procedura di che trattasi viene espletata sistematicamente ed il suo esito viene formalizzato da parte del Collegio tecnico alle seguenti scadenze:

- al termine del primo quinquennio di servizio per i dirigenti di nuova assunzione;
- nei confronti di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito;
- in relazione all'indennità di esclusività per i Dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale;

B – Il Nucleo di Valutazione, costituito nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. 165/2001 e dai D.Lgs 286/99, procede alla verifica e valutazione annuale dei seguenti aspetti:

- dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice;
- dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi specifici affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

ART. 14 – Il processo di valutazione dei dirigenti

1. La valutazione dei dirigenti è diretta alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa nell'espletamento del servizio.



2. Il processo di valutazione di cui sopra, a sua volta, si svolge su due istanze distinte e separate, prima e seconda istanza, ed è applicato nel rispetto del presente regolamento.
3. I risultati finali sono riportati nel fascicolo personale ed i giudizi definitivi sono elementi di valutazione per conferma o affidamento di qualsiasi tipo di incarico.
4. La valutazione *di prima istanza* – sia per la parte professionale che per quella di tipo gestionale – viene eseguita annualmente dai seguenti soggetti:
 - A) La valutazione *dei dirigenti*, viene eseguita dai titolari di struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio, ovvero, in caso di struttura semplice di livello dipartimentale o assimilata, dai titolari del dipartimento o della struttura assimilata.
 - B) La valutazione *dei dirigenti di struttura complessa* viene eseguita, nei presidi ospedalieri, dai direttori dei dipartimenti di assegnazione. Per i servizi del territorio, dal direttore del dipartimento ove costituito ovvero dal titolare della struttura assimilata di assegnazione. In mancanza dell'istituzione dei dipartimenti, la valutazione è effettuata dal titolare della struttura direttamente sovraordinata secondo i rispettivi atti aziendali di organizzazione.
 - C) La valutazione *dei direttori di dipartimento o struttura assimilata*, viene eseguita dal direttore generale o altro soggetto da lui delegato secondo le modalità stabilite negli atti aziendali di organizzazione.
- 5) Per la parte professionale /comportamentale si utilizzano le schede di cui al modello base (allegato 1) facente parte integrante del presente



regolamento; tali schede tengono conto delle " aree di analisi" che sono indicate al comma 1 dell'art. 28 del CCNL 5.11.2005.

6) Per esprimere i singoli giudizi sulle specifiche domande poste a colui che deve esprimere la valutazione e per ricavarne successivamente i relativi punteggi, si conviene di utilizzare la "scala" convenzionale di cui all'articolo successivo.

7) Per quanto riguarda la parte gestionale/manageriale, invece, si deve distinguere la procedura connessa alla corresponsione della retribuzione di risultato da quella riguardante le capacità e lo stile di gestione dei dirigenti di "struttura".

8) La valutazione relativa ai risultati conseguiti, nel rispetto dei criteri previsti nella specifica sezione dell'Accordo Collettivo Integrativo Aziendale, in prima istanza si svolge da parte del diretto superiore prendendo in considerazione la "flessibilità" lavorativa dimostrata nel corso dell'anno, ovvero l'apporto alla produttività dell'intera équipe, mentre in seconda istanza sarà il Nucleo Aziendale di Valutazione a definire il grado di raggiungimento degli obiettivi- generali e specifici- a suo tempo negoziati fra il dirigente di struttura e l'Azienda (comitato budget); per rendere possibile la valutazione di cui sopra l'Azienda si impegna a mantenere operativa la metodologia budgetaria, incentrata sull'impiego di appositi "piani operativi" redatti dal dirigente di struttura, corredati di un adeguato sistema di indicatori e dei corrispondenti risultati attesi. L'organismo collegiale di valutazione (NAV), oltre alla validazione del processo di valutazione seguito e del rispetto degli accordi sindacali aziendali, provvede in piena autonomia alla valutazione finale e globale dei risultati ottenuti, anche prendendo in esame eventuali fattori critici che potrebbero aver limitato le responsabilità dell'equipè e dei dirigenti nel raggiungimento pieno dei risultati concordati.



9) Per i dirigenti titolari di incarico di struttura complessa e semplice, in base ai criteri di cui al citato art. 25, è prevista anche una valutazione individuale (positiva o negativa) di tipo gestionale manageriale collegata alla funzione specifica di responsabile delle risorse umane e dell'impiego integrato delle strutture produttive o di servizio; tale processo valutativo, in prima istanza, si svolge utilizzando la scheda di cui all'allegato 2 del presente regolamento; la sua compilazione è effettuata da parte del diretto superiore gerarchico del dirigente di struttura di cui al precedente punto 4.

10) In seconda istanza il Nucleo aziendale di Valutazione procede in piena autonomia e, prioritariamente, provvede alla validazione del processo seguito e, successivamente, alla valutazione definitiva (positiva o negativa) delle capacità manageriali espresse dal dirigente nel periodo esaminato. A tal fine, oltre alla scheda compilata dal dirigente immediatamente superiore (valutatore di prima istanza), il Nucleo di Valutazione utilizza tutti gli elementi messi a sua disposizione dall'Azienda, fra i quali deve essere compresa anche la relazione di fine anno redatta dallo stesso dirigente di struttura e tutta la documentazione ritenuta necessaria fra quella fornita ufficialmente dagli appositi uffici adibiti alla pianificazione e controllo di gestione.

ART. 15 – La metodologia per l'espressione dei giudizi e la relativa scala convenzionale

1. La metodologia applicata in via generale dall'Azienda per esprimere i giudizi su tutti i possibili elementi da valutare prevede alcuni passaggi tecnici essenziali: la definizione di un certo numero di aree di esame e, al loro interno, su quali elementi analitici (item) il valutatore debba esprimere il proprio giudizio sintetico; per ogni "item" chi valuta può utilizzare una scala a cinque gradini cui corrispondono altrettanti giudizi di valore differenziale rispetto ad un "giudizio medio" considerato



"sufficiente" cui si attribuisce un punteggio convenzionale pari a tre punti.

PRESTAZIONE*	ESITO	GIUDIZIO
SPICCATA RILEVANTE	LARGAMENTE AL DI SOPRA DELL'ATTESA	OTTIMO ***** (5)
CONSIDEREVOLE SIGNIFICATIVA	SUPERIORE ALL'ATTESA	BUONO **** (4)
NORMALE REGOLARE	IN LINEA CON L'ATTESA	SUFFICIENTE *** (3)
MEDIOCRE MODESTA	INFERIORE ALL'ATTESA	MEDIOCRE ** (2)
LIMITATA INADEGUATA	LARGAMENTE SOTTO L'ATTESA	SCARSO * (1)

2. Il calcolo del punteggio totale si effettua sommando il valore numerico di tutte le singole valutazioni poste nella scheda di ciascun dirigente.
3. A garanzia del diritto alla trasparenza dell'incarico, ogni responsabile superiore tenuto a svolgere la valutazione di propria competenza deve specificare a tutti i dirigenti affidati alla sua responsabilità, gli elementi procedurali previsti in ogni tipologia di valutazione, compresa la scala dei giudizi possibili ed adeguate esemplificazioni o criteri di valore per ciascuna area di valutazione e per gli elementi (item) sui quali esprimerà i giudizi medesimi. Al fine di documentare l'avvenuta informativa sugli elementi costitutivi del processo di valutazione che lo riguarda, si prevede che il dirigente valutatore richieda al dirigente da valutare di apporre la propria firma in apposito verbale.
4. Nel corso dell'anno, qualora il dirigente si discosti rispetto agli elementi sui quali verrà valutato, deve esserne informato da parte del dirigente superiore, il quale è tenuto a chiarire eventuali discordanze di interpretazione.



5. Il dirigente sottoposto a valutazione deve venire informato del suo esito a cadenza almeno annuale a cura del suo valutatore (diretto superiore). Tutte le schede di valutazione di prima e seconda istanza, riempite in tutte le parti che le compongono, devono essere firmate dal valutato per presa visione. In caso di rifiuto si provvede alla spedizione al suo domicilio della scheda compilata e firmata dal dirigente valutatore tramite raccomandata con avviso di ricevimento.
6. In caso di mancato accordo sull'esito di ciascuna istanza di valutazione, il dirigente ha diritto di richiedere il riesame e di controdedurre per iscritto sull'esito finale; se richiesto deve essere consentito l'esame in contraddittorio durante il quale il dirigente valutato può farsi assistere da persona di fiducia.
7. Applicando la presente metodologia su ambedue le tipologie di valutazione dirigenziale, come detto, il giudizio finale può assumere valore positivo o negativo; per stabilirlo gli organismi deputati in seconda istanza (i Collegi tecnici per la parte professionale/comportamentale ed il Nucleo aziendale di valutazione per la parte gestionale/manageriale) si possono orientare autonomamente, soprattutto stabilendo un valore soglia oltre il quale la valutazione si deve ritenere positiva; a tal fine, quindi, ogni organismo è tenuto a predisporre una propria scheda (di seconda istanza) ove, oltre alla sintesi dei giudizi di prima istanza, potranno essere inseriti tutti gli elementi ritenuti utili a documentare le capacità manifestate nel periodo esaminato e, soprattutto, l'eventuale punteggio integrativo che consente l'emanazione del giudizio definitivo.



Art. 16 – Effetti della valutazione positiva

1) Per i neo assunti l'esito positivo della valutazione conseguita al termine del quinquennio comporta l'attribuzione di incarichi di natura professionale di cui alla lettera c), comma 1 dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000, può comportare, altresì, incarichi di struttura semplice.

La valutazione positiva, inoltre, comporta:

a) La rideterminazione della retribuzione di posizione unificata minima contrattuale;

b) il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro.

2) L'esito della valutazione positiva espressa dal Collegio Tecnico al termine dell'incarico, costituisce condizione per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionale o gestionale e, *per coloro che hanno compiuto i 15 anni di anzianità, un ulteriore passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro e la rideterminazione della retribuzione di posizione minima unificata.*

3) L'esito positivo della verifica da parte del Nucleo di Valutazione, per tutti i dirigenti, comporta l'attribuzione della retribuzione di risultato per il valore economico corrispondente dopo l'applicazione della percentuale di raggiungimento dei risultati attesi, secondo quanto previsto dal contratto integrativo relativo alla produttività (Sistema Premiante).

4) Per i dirigenti titolari di incarico di "struttura" – complessa e semplice – l'esito della valutazione di risultato concorre anche alla formazione della



documentazione utile alla valutazione di tipo professionale-comportamentale spettante al Collegio Tecnico.

Art. 17 – Conseguenze ed effetti della valutazione negativa

- 1) Se a seguito dei processi di valutazione eseguiti nei modi sopra descritti, si dovesse pervenire ad una valutazione negativa del dirigente, prima della formulazione del giudizio finale, si deve procedere ad un contraddittorio nel quale vengono acquisite le controdeduzioni da parte dell'interessato che può essere assistito anche da una persona di sua fiducia.

- 2) L'esito dei due distinti e convergenti processi di valutazione operati definitivamente dai rispettivi organismi collegiali (i Collegi tecnici ed il Nucleo aziendale di valutazione) viene trasmesso all'ufficio competente nel rispetto delle regole della riservatezza (legge sulla privacy). Il giudizio finale in se non provoca effetti automatici; esso deve essere acquisito dalla direzione aziendale, la quale provvede all'accertamento della responsabilità complessiva del dirigente stesso. Ove siano rilevati scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati ed ai compiti professionali propri del singolo dirigente, nell'esprimere una definitiva valutazione globalmente negativa, si deve tener conto:
 - a) della posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
 - b) dell'entità degli scostamenti rilevati;
 - c) delle risorse effettivamente assegnate.

- 3) La valutazione negativa per i dirigenti di struttura complessa o semplice, dovuta a inosservanza delle direttive e dai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determina:



- a) la riduzione o la perdita della retribuzione di risultato riferito all'anno della verifica;
- b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27, comma 1 lettere a), b) o c) di valore economico inferiore a quello precedentemente conferito;
- c) in caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata, viene comunque revocato l'incarico di "struttura" semplice e conferito un incarico di natura professionale di valore economico inferiore a quello in godimento;
- d) i dirigenti di struttura complessa che al termine del periodo dell'incarico non superino positivamente la verifica per la conferma dello stesso, fatto salvo il caso di recesso del rapporto di lavoro, sono mantenuti in servizio con altro incarico o di struttura semplice o di tipo professionale, congelando contestualmente un posto di dirigente;
- e) ai dirigenti di struttura complessa ai quali viene revocato l'incarico, viene corrisposta l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro immediatamente inferiore e la perdita dell'indennità di struttura complessa.

4) Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art.27, comma 1 lett. c) del CCNL 8.6.2000, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art.27, comma 1 punto 2 del CCNL 3.11.2005, può determinare:

- a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;



b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art.27, lett. c) del CCNL 8.6.2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del successivo punto 4;

c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del successivo punto 7.

5) per i dirigenti cui siano conferiti incarichi previsti dall'art.27, comma 1 lett. d) del CCNL 8.6.2000, previo esperimento delle procedure dell'art.29 del CCNL vigente, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art.27 comma 1 punto 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

6) L'Azienda può disporre la revoca dell'incarico di cui all'art.27 lett. b) e c) del CCNL 8.6.2000, prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. La nuova retribuzione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

7) I dirigenti di cui al comma precedente sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità.

8) la responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai punti precedenti 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 dagli



art 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come modificato dall'art.20 del CCNL del 3 novembre 2005;

Art. 18 – Norma finale e transitoria

1) Gli incarichi dirigenziali conferiti dopo l'approvazione del presente regolamento, al di fuori delle procedure in esso previste, sono nulli.

Anche gli incarichi già in essere, vanno conferiti nel rispetto delle procedure previste dal presente regolamento.

2) Per quanto non espressamente riportato nel presente regolamento si fa rinvio alle disposizioni di cui al C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza Medica – Veterinaria del 08/06/2000 e del 3.11.2005.



REGIONE PUGLIA
ASL FG
 CF. - P.IVA 03499370710
DIREZIONE GENERALE

Servizio: _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE
GESTIONALE/MANAGERIALE di 1^a ISTANZA

Dirigente Valutatore Dr./Dr.ssa: _____

Responsabile di: _____

Codice PIN del Valutato: _____

Periodo valutato: Dal _____ Al _____

A	AREA DEL COMPORTAMENTO MANAGERIALE	GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
	1 Capacità di guidare e decidere		
	2 Capacità di delegare		
	3 Capacità di mediare		
	4 Capacità di valutare i collaboratori		
GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITA' RILEVATI			

B	AREA DELLA TECNOLOGIA E DELL'INNOVAZIONE	GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
	1 Governo ed uso delle strumentazioni		
	2 Governo ed uso delle novità normative		
	3 Capacità di innovare nella propria organizzazione		
	4 Grado di sistematicità nelle progettazioni		
GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITA' RILEVATI			

C	AREA RELAZIONALE E DELLA COMUNICAZIONE	GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
	1 Grado di attenzione alla comunicazione di sé		
	2 Grado di ascolto degli altri		
	3 Capacità di promuovere dinamiche di squadra		
	4 Grado di riservatezza		
GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITA' RILEVATI			

D	AREA DELL'EFFICIENZA E DELLA PRODUTTIVITA'	GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
	1 Capacità di lavoro personale		
	2 Capacità di indurre la produttività degli altri		
	3 Capacità di intervento sul posto di lavoro		
	4 Grado di aggiornamento tecnico/scientifico		
GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITA' RILEVATI			



E	AREA DELLA PARTECIPAZIONE AI PROCESSI AZIENDALI	GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
	1 Grado di appartenenza all'azienda		
	2 Grado di partecipazione ai processi trasversali		
	3 Grado di attenzione alla promozione della formazione propria e dei colleghi		
	4 Contributo al miglioramento della qualità		
GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITA' RILEVATI			

Riepilogo delle valutazioni di 1^a istanza

AREE DI VALUTAZIONE	Max/Min	Punteggio
1-A : AREA DEL COMPORTAMENTO MANAGERIALE	20/4	
2-B: AREA DELLA TECNOLOGIA E DELL'INNOVAZIONE	20/4	
3-C: AREA RELAZIONALE E DELLA COMUNICAZIONE	20/4	
4-D: AREA DELL'EFFICIENZA E DELLA PRODUTTIVITA'	20/4	
5-E: AREA DELLA PARTECIPAZIONE AI PROCESSI AZIENDALI	20/4	
Punteggio complessivo di tutte le Aree di valutazione		

RILIEVI ED OSSERVAZIONI DA PARTE DEL VALUTATO:

Area reserved for observations and highlights from the evaluated party.

Data

Il Direttore di struttura

Data

Il Dirigente valutato (per presa visione)



Per completare le informazioni utili al susseguente lavoro del collegio di valutazione di 2^a istanza e comunque a sostegno dei giudizi espressi dal superiore gerarchico, è opportuno che alla scheda siano allegati documenti e materiali di supporto del seguente tipo:

Per l'Area A:

- 1 Copie dei Piani Operativi presentati dal Dirigente da valutare,
- 2 Copia di eventuali atti di delega,
- 3 Copie di Accordi ed intese interne,
- 4 Modelli utilizzati per la valutazione gestionale o di flessibilità (punteggi differenziati di accesso alla produttività).

Per l'Area B:

- 1 Attestati di Specializzazione o frequenza recente a corsi di addestramento, eventuali proposte e progetti riorganizzativi

Per l'Area C:

- 1 Fotografie recenti del dirigente sul posto di lavoro ed attinenti al ruolo ricoperto,
- 2 Relazioni a congressi, poster, locandine di iniziative promozionali,
- 3 Documentazione di incontri e riunioni sistematiche od estemporanee.

Per l'Area D:

- 1 Stato di servizio, attestati di presenza (riepiloghi degli ultimi anni)
- 2 Performance ottenute negli ultimi 3 anni,
- 3 Foglio di lavoro recenti, ovvero registro interventi.

Per l'Area E:

- 1 Ogni documento utile a valutare la globalità dell'impegno, l'attenzione alla qualità dell'organizzazione ed al mercato,
- 2 Eventuali certificati di "pendenze" disciplinari, richiami ed altro.



REGIONE PUGLIA
ASL FG
 CF. - P.IVA 03499370710
DIREZIONE GENERALE

Servizio: _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE
GESTIONALE/MANAGERIALE II 2^a ISTANZA

NOMINATIVO: _____

Profilo professionale: _____

Unità Operativa: _____

Tipologia dell'incarico: _____

Decorrenza dell'incarico: _____

Periodo valutato: Dal _____ Al _____

RIEPILOGO DELLE VALUTAZIONI DI 1^a ISTANZA E VALUTAZIONE AGGIUNTIVA DI 2^a ISTANZA

AREE DI VALUTAZIONE	Max/Min	PUNTEGGIO	
		1a	2a
-A : AREA DEL COMPORTAMENTO MANAGERIALE	20/4		
-B: AREA DELLA TECNOLOGIA E DELL'INNOVAZIONE	20/4		
-C: AREA RELAZIONALE E DELLA COMUNICAZIONE	20/4		
-D: AREA DELL'EFFICIENZA E DELLA PRODUTTIVITA'	20/4		
-E: AREA DELLA PARTECIPAZIONE AI PROCESSI AZIENDALI	20/4		

ANDAMENTO DELLA VALUTAZIONE NEL PERIODO CONSIDERATO

- 1 forte ascesa
- 1 miglioramento
- 1 stabile
- 1 flessione
- 1 netto peggioramento

○
○
○
○
○

NOTE:

ATTIVITA' DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA - AZIENDALE			ATTIVITA' DI FORMAZIONE FACOLTATIVA E PERSONALE		
Grado di partecipazione:			Grado di partecipazione:		
Altissimo	5		Altissimo	5	
Alto	4		Alto	4	
Medio	3		Medio	3	
Basso	2		Basso	2	
sufficiente	1		Insufficiente	1	

SENTUALE CONTENZIOSO ATTIVATO CON L'AZIENDA:



RIEPILOGO CONCLUSIVO

TIPOLOGIA DELLE VALUTAZIONI	Punteggio
1 ^a Istanza	
Istanza (Integrativa)	
Andamento nel Tempo	
Ulteriori Osservazioni e Rilievi	
TOTALE	

Valutazione finale, giudizio sintetico

N.A.V., sulla base dell'analisi del contesto omogeneo dei dirigenti da valutare, pone il valore soglia del punteggio da conseguire dal singolo dirigente pari a : _____/100.

Considerato l'andamento nel tempo della valutazione stessa, insieme alla documentazione agli atti, si esprime il seguente giudizio sintetico

POSITIVO

NEGATIVO

Il Dirigente valutato (per presa visione)

Data

Il N.A.V.



REGIONE PUGLIA
ASL FG
 CF. - P.IVA 03499370710
DIREZIONE GENERALE

Servizio: _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE
PROFESSIONALE/COMPORIMENTALE DI I^a ISTANZA

Dirigente Valutatore Dr./Dr.ssa: _____

Responsabile di: _____

Codice PIN del Valutato: _____

Periodo valutato: Dal _____ Al _____

A	AREA DELLA COLLABORAZIONE - GRADO DI PARTECIPAZIONE MULTIDISCIPLINARE (DIPARTIMENTO)	GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
	1 Grado di collaborazione con i colleghi		
	2 Grado di collaborazione con gli altri collaboratori		
	3 Grado di partecipazione all'attività dipartimentale		
	4 Grado d'integrazione multidisciplinare		
GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITA' RILEVATI			

B	AREA DELLA COMUNICAZIONE - CAPACITA' DI MOTIVARE, GUIDARE I COLLABORATORI	GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
	1 Capacità di valorizzare i propri collaboratori		
	2 Capacità di motivare		
	3 Capacità di coordinare		
	4 Capacità di prendere decisioni chiare e precise		
GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITA' RILEVATI			

C	AREA DELLA QUALITA' EROGATA - QUALITA' DELL'APPORTO SPECIFICO	GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
	1 Accuratezza		
	2 Rapidità		
	3 Puntualità nell'esecuzione		
	4 Contributo al miglioramento della qualità (certificazione)		
GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITA' RILEVATI			

D	AREA DELLA QUALITA' PERCEPITA - QUALITA' PROFESSIONALE E GRADO DI ORIENTAMENTO ALL'UTENZA	GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
	1 Grado d'appropriatezza degli interventi e delle prestazioni		
	2 Livelli di qualità professionale riconosciuta dall'utenza		
	3 Apporto al miglioramento dell'accoglienza		
	4 Contributo al miglioramento della qualità		
GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITA' RILEVATI			



E	AREA DELL'EFFICIENZA: CAPACITA' DI PRODURRE	GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
	1 Grado di osservanza dell'orario e puntualità		
	2 Rispetto degli obiettivi prestazionali assegnati		
	3 Capacità di contribuire alla resa produttiva dell'equipe		
	4 Capacità di assegnare ad altri opportuni carichi di lavoro		
GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITA' RILEVATI			

F	AREA DELLA TECNOLOGIA: CAPACITA' DI INNOVARE E GOVERNARE LE TECNOLOGIE	GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
	1 Grado d'innovatività		
	2 Grado d'interscambiabilità operativa		
	3 Grado di governo ed uso delle tecnologie in dotazione		
	4 Capacità di revisionare i processi e stabilire nuove procedure		
GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITA' RILEVATI			

G	AREA DELLA FORMAZIONE: CREDITI FORMATIVI E CAPACITA' DI FORMARE IL PERSONALE	GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
	1 Livello d'interesse per la formazione permanente		
	2 Livello d'impegno nella formazione dei collaboratori		
	3 Grado di partecipazione alla formazione obbligatoria		
	4 Grado di partecipazione alla formazione facoltativa		
GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITA' RILEVATI			

epilogo delle valutazioni di 1ª istanza

AREE DI VALUTAZIONE	Max/Min	Punteggio
A : AREA DELLA COLLABORAZIONE	20/4	
B: AREA DELLA COMUNICAZIONE	20/4	
C: AREA DELLA QUALITA' EROGATA	20/4	
D: AREA DELLA QUALITA' PERCEPITA	20/4	
E: AREA DELL'EFFICIENZA	20/4	
F: AREA DELLA TECNOLOGIA	20/4	
G: AREA DELLA FORMAZIONE	20/4	
Punteggio complessivo di tutte le Aree di valutazione		



RILIEVI ED OSSERVAZIONI DA PARTE DEL VALUTATO:

Data

Il Direttore di struttura

Data

Il Dirigente valutato (per presa visione)



REGIONE PUGLIA
ASL FG
 CF. - P.IVA 03499370710
DIREZIONE GENERALE

Servizio: _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE
PROFESSIONALE/COMPORIAMENUALE di 2^a Istanza
 Valutato: DIRIGENTE
 Valutatore: COLLEGIO TECNICO

NOMINATIVO: _____

Profilo professionale: _____

Unità Operativa: _____

Titolare d'incarico di struttura: SI NO

Tipologia dell'incarico: _____

Decorrenza dell'incarico: _____

Periodo valutato: Dal _____ Al _____

RIEPILOGO DELLE VALUTAZIONI DI 1^a ISTANZA E VALUTAZIONE AGGIUNTIVA DI 2^a ISTANZA

AREE DI VALUTAZIONE	Max/Min	PUNTEGGIO	
		1a	2a
1-A: AREA DELLA COLLABORAZIONE	20/4		
2-B: AREA DELLA COMUNICAZIONE	20/4		
3-C: AREA DELLA QUALITA' EROGATA	20/4		
4-D: AREA DELLA QUALITA' PERCEPITA	20/4		
5-E: AREA DELL'EFFICIENZA	20/4		
6-F: AREA DELLA TECNOLOGIA	20/4		
7-G: AREA DELLA FORMAZIONE	20/4		
Punteggio complessivo di tutte le Aree di valutazione			

ANDAMENTO DELLA VALUTAZIONE NEL PERIODO CONSIDERATO

- In forte ascesa
- In miglioramento
- Stabile
- In flessione
- In netto peggioramento

NOTE:

EVENTUALE CONTENZIOSO ATTIVATO CON L'AZIENDA:

RIEPILOGO CONTRODEDUZIONI DEL VALUTATO, OSSERVAZIONI, INDICAZIONI, RILIEVI:



RIEPILOGO CONCLUSIVO

TIPOLOGIA DELLE VALUTAZIONI	Punteggio
1 ^a Istanza (giudizio medio del periodo di riferimento)	
2 ^a Istanza (Integrativa)*	
Andamento nel Tempo	
Ulteriori Osservazioni e Rilievi	
TOTALE	

* Ai sensi dell'art. 33 c. 3 del CCNI. vigente, in merito alla valutazione dei dirigenti con incarico di struttura complessa, si tengono in considerazione anche gli esiti delle precedenti valutazioni annuali eseguite dal N.A.V. sul dirigente medesimo al fine dei risultati di gestione conseguiti.

Valutazione finale, giudizio sintetico

Il Collegio, sulla base dell'analisi del contesto omogeneo dei dirigenti da valutare, pone il valore soglia del punteggio da conseguire dal singolo dirigente pari a : _____/100.

Considerato l'andamento nel tempo della valutazione stessa, insieme alla documentazione agli atti, si esprime il seguente giudizio sintetico

POSITIVO

NEGATIVO

Data

Il Collegio Tecnico

Il Dirigente valutato (per presa visione)



REGIONE PUGLIA

A.S.L. FG

(Istituita con L.R. 28.12.2006, n.39)

P.zza Libertà , n.1

71100 FOGGIA

codice Fiscale e Partita IVA 03499370710

REGOLAMENTO

DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI MEDICHE E VETERINARIE

Art. 1

Fonti normative

1.1 – In virtù di quanto disposto dall'art. 51 comma 1 e 2 del contratto collettivo nazionale del 1996, con le integrazioni di cui all'art. 26 del contratto dell'8.6.2000 per l'area della Dirigenza Medica e Veterinaria, l'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato alla attribuzione del trattamento economico di posizione, di cui all'art. 24 del D. Lgs. n° 165/2001, ed è effettuato secondo i criteri appresso riportati.

1.2 – Dopo aver perfezionato la graduazione delle funzioni, a ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo, l'Azienda, utilizzando l'apposito fondo costituito ai sensi dell'art. 54 del contratto del 3.11.2005, attribuisce un valore economico differenziato secondo i parametri di riferimento prestabiliti (fattori e criteri), così come sono individuati con il presente regolamento.

Allegato alla Delibera
n. 2003 del - 9 LUG. 2007
consta di n. 16 fogli.



1.3 - Degli stessi parametri, a mente del 3° comma dell'art. 51 del C.C.N.L. 05/12/1996, previa informativa alle rappresentanze sindacali di cui all'art. 6 lettera b) del C.C.N.L. del 3.11.2005, si procede alla eventuale concertazione sulla metodologia che l'Azienda intende adottare, in relazione all'incarico da conferire, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 26 e successivi del contratto di lavoro dell'8.6.2000.

Art. 2

Separazione delle funzioni

2.1 - L'affidamento degli incarichi dirigenziali ha luogo dopo aver effettuato la graduazione delle strutture e delle funzioni dirigenziali, tenendo presenti le due possibilità di "carriera" professionale e gestionale, fatti salvi i possibili passaggi fra di esse nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.

2.2 - Gli incarichi professionali si distinguono in professionali di base e di alta professionalità, mentre quelli gestionali si distinguono per il riferimento a strutture semplici e strutture complesse.

2.3 - In base alla distinzione di cui al comma precedente, vengono individuate quattro tipologie di incarichi o fasce come riportate all'art. 27 comma 1 del C.C.N.L. 08/06/2000.

Art. 3

Incarichi di struttura complessa

3.1 - Per incarichi di direzione di **struttura complessa**, in base all'art. 27 comma 1 lettera a), si intendono quelli relativi a strutture di livello aziendale caratterizzate da autonomia di budget e



responsabilizzazione sui risultati della gestione in via diretta nei confronti del Direttore Generale.

3.2 – All'interno della fascia di responsabilità riferita alle predette strutture viene individuato un solo unico livello di complessità:

- **Fascia "A" – Macro Aree:** Direttori dei Dipartimenti Operativi e funzionali, Direttori degli Ospedali, Direttori dei Distretti, Direttori aree funzionali, Direttori Unità operative complesse di diagnosi e cura e dei servizi igienico –organizzativi.

3.3 – Il parametro di base da attribuire alla predetta funzione, cioè quella corrispondente alla fascia suddetta è conferibile solo ai Direttori di Struttura Complessa, cioè ai dirigenti di ex II° livello o titolari di incarico quinquennale affidato in base all'art. 15 del D.Lgs. n° 502/92.

Art. 4

Incarichi di Struttura semplice

4.1 – Per incarichi di direzione di **struttura semplice** con autonomia organizzativa (art. 27 comma 1 lettera b), si intendono le articolazioni interne delle strutture di cui all'art. 3 comma 2 del presente regolamento dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie.

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



- Fascia "B1" – Articolazione interna dell'Azienda: Responsabili di struttura organizzativa, Unità operativa semplice, a valenza dipartimentale, o sovradistrettuale dotato di budget autonomo.
- Fascia "B2" – Articolazione interna dell'Azienda: Responsabili di struttura organizzativa, Unità operativa semplice, dotata di budget autonomo.

4.3 – Gli incarichi di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti ex 1° livello dirigenziale con anzianità di servizio superiore a 5 anni, ovvero a coloro che, ritenuti idonei dall'Azienda a svolgere compiti di gestione autonoma, abbiano comunque superato il processo di valutazione al termine del quinquennio di base.

4.4 – Per il personale neo assunto l'incarico può essere attribuito ai sensi dell'art. 28 commi 3 e 4, solo dopo i 5 anni di attività e valutazione positiva da parte dello specifico Collegio Tecnico.

Art. 5

Incarichi di professionalità elevata

5.1 – Per incarichi **dirigenziali di natura professionale elevata**, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) si intendono quelli riferiti alle articolazioni funzionali interne alle Unità Operative connesse al possesso di elevate competenze tecnico-specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative ritenute particolarmente complesse.

5.2 – All'interno di questa fascia d'incarichi vengono individuati, in base alle capacità professionali riconosciute al dirigente, tre livelli di professionalità:



- Fascia "C1" - Incarichi di Alta professionalità Incarichi "professionali" che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa.
- Fascia "C2" – Incarichi di professionalità rilevante: Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono rilevanti competenze specialistiche e professionali.
- Fascia "C3" – Incarichi di professionalità valida: Incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono valide competenze specialistiche e professionali.

5.3 – Gli incarichi "professionali" di cui sopra, sono conferibili a Dirigenti ex 1° livello dirigenziale con anzianità di servizio superiore a 5 anni.

5.4 – Per il personale neo assunto ai sensi dell'art. 28 commi 3 e 4 dopo i 5 anni di attività l'incarico può essere attribuito a seguito di valutazione positiva.

Art. 6

Incarichi professionali di base

6.1 – Per incarichi dirigenziali di natura **professionale di base** conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità (art. 27 comma 1 lettera d) si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che



richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

6.2 – All'interno di questa Fascia d'incarico viene individuato un unico livello di professionalità:

- **Fascia "D" – Incarichi a professionalità di base:** Incarichi "professionali" di medici e veterinari assunti dopo l'entrata in vigore del C.C.N.L. e, comunque Dirigenti ex 1° livello con meno di cinque anni di anzianità di servizio, in fase di formazione per l'acquisizione di competenze specialistiche professionali più elevate.

Art. 7

Parametrizzazione delle funzioni

7.1 – In virtù della individuazione delle funzioni di cui sopra, l'Azienda attribuirà ad ogni posizione dirigenziale prevista nel proprio assetto un parametro di fascia associato ad un "punteggio base o coefficiente", secondo quanto previsto nelle tabelle seguenti:

INCARICHI GESTIONALI

Strutture complesse	
• Parametro A	punteggio base- coefficiente 100
Strutture semplici	
• Parametro B1	punteggio base- coefficiente 80
• Parametro B2	punteggio base- coefficiente 70



INCARICHI PROFESSIONALI

Incarichi Professionali Elevati		
• Parametro C1	punteggio base- coefficiente	50
• Parametro C2	punteggio base- coefficiente	40
• Parametro C3	punteggio base- coefficiente	30

Incarichi Professionali di Base		
• Parametro D	punteggio base- coefficiente	15

7.2 – Dal momento che, però, le diverse posizioni dirigenziali possono presentare, a parte l'identità base di partenza, ulteriori caratteristiche differenziali di complessità e di connessa responsabilità, in funzione della specificità della struttura o dell'incarico professionale da attribuire, devono essere assegnati "punteggi aggiuntivi" in base a valutazioni effettuate dall'Azienda in via preventiva, utilizzando adeguati "Fattori" e relativi "criteri" interni di pesatura differenziale:

7.3 – Il valore economico dell'indennità di posizione di ciascun incarico sarà, perciò, determinato sulla base del punteggio totale spettante all'incarico, ottenuto sommando al coefficiente di fascia, il valore del "punteggio aggiuntivo medio" connessi all'applicazione dei fattori abbinati alla complessità dell'incarico.

7.4 Per i singoli incarichi i parametri base, determinati in relazione alla loro tipologia, saranno ulteriormente personalizzati e graduati in ragione della valutazione preventiva espressa prendendo in esame specifici fattori come successivamente elencati. Essi rappresentano il raggruppamento dei criteri previsti dall'art.51 del C.C.N.L. del 05/12/1996, così come integrato dall'art.26 del C.C.N.L. del 08/06/2000.



7.5 Al fine di applicare i fattori di valutazione aggiuntivi di cui sopra, si utilizza una scala di giudizi a tre scalini; basso, medio ed alto: A ciascuno scalino è assegnato un valore minimo e massimo secondo la regola che segue: al giudizio basso corrisponde il range da 1-3 punti, per il medio 4-6 punti, per l'alto 7-9 punti.

La media dei predetti punteggi sarà aggiunta al punteggio base per concorrere al punteggio totale dell'incarico.

Art. 8

Fattori Differenziali aggiuntivi

8.1- I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura delle strutture sono quelli previsti dal contratto del 1996 se ed in quanto applicabili alla specificità delle singole strutture. In particolare l'Azienda ha operato un'aggregazione dei 12 elementi esplicitati dalla norma contrattuale secondo lo schema che segue:

INCARICHI GESTIONALI

1. FATTORE ECONOMICO

- a) Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato.
- b) Produzione di entrate proprie destinate al finanziamento dell'Azienda.
- c) Affidamento e Gestione di Budget (responsabilità riferita alla presenza di budget).

2. FATTORE STRUMENTALE/DIMENSIONALE

- a) Complessità della struttura in relazione alle subarticolazioni.



- b) Ampiezza del bacino di utenza (Popolazione assistita).
- c) Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi aziendali.

3. FATTORE TECNOLOGICO

- a) Livello Tecnologico.
- b) Livello Ricerca.
- c) Grado di Innovazione.

4. FATTORI STRATEGICI AZIENDALI (aggiuntivi)

- a) Organizzazione per l'urgenza.
- b) Capacità di attrazione nei riguardi di altre aziende sanitarie.
- c) Indice di turn over / appropriatezza delle prestazioni.

8.2 – I fattori differenziali da prendere a base per la pesatura degli incarichi di tipo professionale sono esposti in dettaglio nello schema seguente:

INCARICHI PROFESSIONALI

1. Indice di attrazione
2. Grado di flessibilità
3. Livello di specializzazione
4. Complessità tecnologica

8.3 – Per l'applicazione dei fattori di cui sopra, si utilizza la stessa scala adottata per gli incarichi di tipo gestionale.



Art. 9

Determinazione retribuzione di posizione

- 9.1 – In base al risultato del processo di graduazione, si passa al calcolo del valore economico della **retribuzione di posizione** di cui all'art.55 del C.C.N.L. del 05/12/1996 – comprensiva sia della quota fissa che di quella variabile. L'importo valore medio del "punto" si ottiene dividendo l'ammontare del fondo di posizione di un anno per la sommatoria dei punteggi di tutti gli incarichi previsti formalmente nell'Azienda; ad ogni dirigente, quindi, compete un'indennità di posizione corrispondente al valore medio di cui sopra moltiplicato per il "punteggio" finale attribuito alla posizione in cui è stato formalmente incaricato.
- 9.2 – Per quanto riguarda la quota fissa della retribuzione di posizione, essa risulta diversificata da dirigente a dirigente in quanto tiene conto della posizione funzionale di provenienza posseduta dal dirigente all'atto dell'entrata in vigore del contratto.
- 9.3 – Il valore di tale quota fissa è desunto, per singola posizione funzionale, dalla corrispondente voce della tabella di cui all'allegato 1 del C.C.N.L. del 05/12/1996 2° biennio, incrementata secondo il disposto di cui agli artt.3 e 4 del C.C.N.L. del 08/06/2000 2° biennio e successivamente rideterminata secondo il disposto degli artt. 37 e seguenti del C.C.N.L. del 3.11.2005.
- 9.4 – La quota variabile, invece è costituita da un valore minimo garantito derivante dal sopracitato allegato 1 del C.C.N.L. del 05/12/1996 incrementato – secondo il disposto di cui agli artt. 3 e 4 del C.C.N.L. del 08/06/2000 2° biennio – e, se il fondo dell'azienda è capiente, dal valore aziendale aggiuntivo, definito attraverso la suddetta graduazione delle singole funzioni dirigenziali, tenuto conto delle previsioni degli artt. 37 e seguenti del C.C.N.L. del 3.11.2005.



9.5 _ Al Dirigente al quale, con atto formale, viene conferito incarico dirigenziale, è riconosciuta una retribuzione di posizione totale, comunque non inferiore alla somma fra la parte fissa prevista dalle tabelle sopra citate, e dalla parte variabile al valore minimo di fascia A, B, C, D. (in relazione all'incarico conferito).

9.6 _ La nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata in caso di valutazione negativa di cui all'art.31 del CCNL del 3.11.2005, è decurtabile sino alla misura minima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43 del contratto medesimo, fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

9.7 _ Per i Dirigenti medici e veterinari cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento operativo (od analoga responsabilità di macrostruttura) è riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. 39 comma 9 del C.C.N.L. dell'8.6.2000; l'onere di tale maggiorazione fa carico al bilancio aziendale.

Art. 10

Modalità di calcolo della retribuzione di posizione

10.1 _ Il fondo di cui all'art. 54 è destinato al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- a) delle retribuzioni di posizione;
- b) dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
- c) dell'indennità di specificità medica;
- d) dell'indennità per incarico di direzione di struttura complessa;



e) dell'equiparazione.

10.2 Poiché gli stessi "fondi di posizione" di ciascuna area contrattuale vanno integralmente utilizzati, l'azienda, all'inizio di ogni anno, definito l'ammontare del Fondo Medici – Veterinari con criteri e le procedure di cui all'art. 54 del contratto, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire nel corso dell'anno, procede nell'ordine:

- 1) A determinare le quote da accantonarsi a carico del fondo per l'Attribuzione dell'assegno personale ex specifico trattamento economico;
- 2) A calcolare, la quota da accantonare per l'indennità di specificità medica.
- 3) A stabilire l'importo delle indennità per incarico di direzione di struttura complessa.
- 4) A determinare, con la quota residua (dopo aver effettuato le operazioni di cui ai punti precedenti) sulla base delle graduazioni delle funzioni come sopra definita, il valore economico della retribuzione di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico allo stesso conferito o da conferire.
- 5) Ad attribuire con atto formale a ciascun dipendente la retribuzione di posizione spettante.



Servizio: _____

DIRIGENZA MEDICA e VETERINARIA
SCHEDA di GRADUAZIONE - INCARICO GESTIONALE

NOMINATIVO: _____

PROFILO PROFESSIONALE: _____

UNITA' OPERATIVA: _____

INCARICO ATTRIBUITO:

STRUTTURA COMPLESSA	(Direttore dei Dipartimenti Operativi e Funzionali, Direttori Ospedali, Direttori dei Distretti - Direttori Aree funzionali, Direttori Unità operative complesse di diagnosi e cura e dei servizi igienico-organizzativi)	
Parametro A	punteggio base - coefficiente 100	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

FATTORI DIFFERENZIALI AGGIUNTIVI:

BASSO	MEDIO	ALTO
1-3	4-6	7-9

1) FATTORE ECONOMICO

- A) Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, ricomprese nel Budget affidato;
- B) Produzione di entrate proprie destinate al finanziamento dell'Azienda;
- C) Affidamento gestione di Budget (responsabilità riferita alla presenza di Budget);

--	--	--	--

2) FATTORE STUMENTALE/DIMENSIONALE

- A) Complessità della struttura in relazione alle subarticolazioni;
- B) Ampiezza del bacino di utenza (popolazione assistita);
- C) Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi Aziendali;

--	--	--	--

3) FATTORE TECNOLOGICO

- A) Livello tecnologico;
- B) Livello ricerca;
- C) Grado di innovazione;

--	--	--	--

4) FATTORI STRATEGICI AZIENDALI (Aggiuntivi)

- A) Organizzazione per l'urgenza;
- B) Capacità di attrazione nei riguardi di altre Aziende Sanitarie;
- C) Indice di turn over / appropriatezza delle prestazioni;

--	--	--	--

PUNTEGGIO MEDIO

PUNTEGGIO TOTALE INCARICO

FOGGIA li, _____

Per presa visione
 IL DIRIGENTE



Servizio: _____

DIRIGENZA MEDICA e VETERINARIA
SCHEDA di GRADUAZIONE - INCARICO GESTIONALE

NOMINATIVO: _____

PROFILO PROFESSIONALE: _____

UNITA' OPERATIVA: _____

INCARICO ATTRIBUITO:

STRUTTURA SEMPLICE	
ARTICOLAZIONE INTERNA	
B 1	(Responsabili di Struttura Organizzativa, U.O. Semplice, a valenza Dipartimentale o sovradistrettuale, dotata di Budget autonomo) punteggio base - coefficiente 80
B 2	(Responsabili di Struttura Organizzativa, U.O. Semplice, dotata di Budget autonomo) punteggio base - coefficiente 70

FATTORI DIFFERENZIALI AGGIUNTIVI:

BASSO	MEDIO	ALTO
1-3	4-6	7-9

1) FATTORE ECONOMICO

- A) Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali, ricomprese nel Budget affidato;
- B) Produzione di entrate proprie destinate al finanziamento dell'Azienda;
- C) Affidamento gestione di Budget (responsabilità riferita alla presenza di Budget);

--	--	--	--

2) FATTORE STUMENTALE/DIMENSIONALE

- A) Complessità della struttura in relazione alle subarticolazioni;
- B) Ampiezza del bacino di utenza (popolazione assistita);
- C) Valenza strategica della struttura rispetto agli obiettivi Aziendali;

--	--	--	--

3) FATTORE TECNOLOGICO

- A) Livello tecnologico;
- B) Livello ricerca;
- C) Grado di innovazione;

--	--	--	--

4) FATTORI STRATEGICI AZIENDALI (Aggiuntivi)

- A) Organizzazione per l'urgenza;
- B) Capacità di attrazione nei riguardi di altre Aziende Sanitarie;
- C) Indice di turn over / appropriatezza delle prestazioni;

--	--	--	--

PUNTEGGIO MEDIO

--

PUNTEGGIO TOTALE INCARICO

--

FOGGIA li, _____

Per presa visione
 IL DIRIGENTE



ASL FG
 CF. - P.IVA 03499370710
DIREZIONE GENERALE

Servizio: _____

DIRIGENZA MEDICA e VETERINARIA
SCHEDA di GRADUAZIONE - INCARICO PROFESSIONALE

NOMINATIVO: _____

PROFILO PROFESSIONALE: _____

UNITA' OPERATIVA: _____

INCARICO ATTRIBUITO:

INCARICO di NATURA PROFESSIONALE ELEVATA	
ARTICOLAZIONE INTERNA	
C 1	Incarichi di Alta professionalità (incarichi professionali che richiedono alta professionalità e specializzazione e/o la guida di gruppi di lavoro dotati di forte autonomia operativa) punteggio base - coefficiente 50
C 2	Incarichi di Professionalità Rilevante: (incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono rilevanti competenze specialistiche e professionali) punteggio base - coefficiente 40
C 3	Incarichi di Professionalità Valida: (incarichi "professionali" ispettivi, di verifica e di controllo, di consulenza, studio o ricerca, assistenziali che richiedono valide competenze specialistiche e professionali) punteggio base - coefficiente 30

FATTORI DIFFERENZIALI AGGIUNTIVI:

) **INDICE di ATTRAZIONE**

) **GRADO di FLESSIBILITA'**

) **LIVELLO di SPECIALIZZAZIONE**

) **COMPLESSITA' TECNOLOGICA**

BASSO 1-3	MEDIO 4-6	ALTO 7-9	
PUNTEGGIO MEDIO			
PUNTEGGIO TOTALE INCARICO			

FOGGIA li, _____

Per presa visione
 IL DIRIGENTE



Servizio: _____

DIRIGENZA MEDICA e VETERINARIA
SCHEDA di GRADUAZIONE - INCARICO PROFESSIONALE

NOMINATIVO: _____

PROFILO PROFESSIONALE: _____

UNITA' OPERATIVA: _____

INCARICO ATTRIBUITO:

INCARICO di NATURA
PROFESSIONALE di BASE
Parametro D

(Incarichi professionali di Dirigenti assunti dopo l'entrata in vigore del CCNL 8.6.2000 e comunque con meno di 5 anni di anzianità di servizio)

punteggio base - coefficiente 15

FATTORI DIFFERENZIALI AGGIUNTIVI:

1) INDICE di ATTRAZIONE

2) GRADO di FLESSIBILITA'

3) LIVELLO di SPECIALIZZAZIONE

4) COMPLESSITA' TECNOLOGICA

BASSO 1-3	MEDIO 4-6	ALTO 7-9	
			<input type="text"/>

PUNTEGGIO MEDIO

PUNTEGGIO TOTALE INCARICO

FOGGIA li, _____

Per presa visione
IL DIRIGENTE

