



AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

VERBALE DI CONCERTAZIONE

INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI E PROCEDURE PER
L'AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E
PER LE VALUTAZIONI DEI DIRIGENTI

PREINTESA

8 NOVEMBRE 2018

**AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
VERBALE DI CONCERTAZIONE**

OGGETTO: INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI E PROCEDURE PER L’AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E PER LE VALUTAZIONI DEI DIRIGENTI

Il giorno 8 Novembre 2018, alle ore 15,00, presso la sala azzurra situata al II piano del blocco A della Cittadella Socio Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 556 del 20.06.2018

Direttore Generale – Dr. F. Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Avv. Gianluigi Barausse
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott. Urbano Brazzale
Direttore della Funzione Ospedaliera
Direttore della Funzione Territoriale
Direttore Dipartimento di Prevenzione
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini

PARTE SINDACALE

* Nicoletta Santipolo	ANAAO ASSOMED
* Ciro Rossetti	ANAAO ASSOMED
* Adriano Benazzato	ANAAO ASSOMED
* Francesco Chiavilli	CIMO
* Luciano Finotti	CIMO
* Marco Rannellucci	CIMO
* Barbara Cavallaro	CGIL FP Medici
* Rocco Cordiano	CGIL FP Medici
* Stefano Romagnoli	CISL Medici
* Alessandro Finchi	CISL Medici
* Piero Di Pasquale	A.A.R.O.I. EMAC
* Cecilia Ferrigato	A.A.R.O.I. EMAC
* Cristina Chiani	A.A.R.O.I. EMAC
* Federico Stocco	A.A.R.O.I. EMAC
* Tiziano Rossin	FVM
* Mario Marzolla	FVM
* Donatella Noventa	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Vania Minardi	FESMED
* Leonardo Rubinato	FESMED
* Fiorenzo Lovison	FASSID-AIPAC
* Massimo Favat	FASSID-SNR
* Giovanni Pavanato	FASSID-SNR
* Giuliano Pasqualini	FASSID-SIMET
* Antonio Tocchio	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Pierantonio Armotti	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Davide Benazzo	CGIL FP Provinciale
* Michele Roveron	FP CISL Provinciale
* Mariella Rossin	UIL FPL Fed. Medici Provinciale

LE PARTI

In relazione a quanto previsto dagli artt. 29 e 28 del C.C.N.L. 8.06.2000 e l'interpretazione autentica riportata all'art. 24 c. 8 del C.C.N.L. 3.11.2005, che riguardano rispettivamente il conferimento di incarichi:




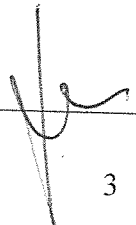
- di direzione di unità operativa complessa;
- di direzione di unità operativa semplice e semplice a valenza dipartimentale;
- di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- di natura professionale in senso stretto;

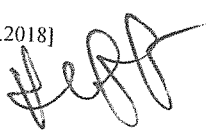



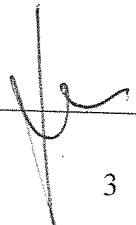

tenuto conto del combinato disposto dell'art. 19, comma 1 bis dec leg.vo 165/2001 (come introdotto dal D.Lgs 150/2009) e dell'obbligo di adeguamento di cui all' art 27 medesimo d.lgs. "l'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta, acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta";

Condividono la concertazione ai sensi dell'art. 6 lett. B) CCNL 3.11.2005, avviata in data 3 Ottobre 2018, in merito alla individuazione dei criteri e procedure per l'affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché per le valutazioni, dei Dirigenti del Medici e Veterinari del ruolo Sanitario dell'Azienda ULSS 5 Polesana, così come da regolamento allegato parte integrante e sostanziale al presente verbale.

Alle ore 16,10 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. F. Antonio Compostella	
Gianluigi Barausse Direttore Amministrativo	Nicoletta Santipolo Ciro Rossetti Adriano Benazzato ANAAO ASSOMED
Edgardo Contato Direttore Sanitario 	Francesco Chiavilli Luciano Finotti Marco Rannellucci CIMO 
Urbano Brazzale Direttore Servizi Socio-Sanitari	Barbara Cavallaro Rocco Cordiano CGIL FP Medici 
Direttore Funzione Ospedaliera	Stefano Romagnoli Alessandro Finchi CISL Medici 

Direttore Funzione Territoriale	Piero Di Pasquale Cecilia Ferrigato Cristina Chiani Federico Stocco A.A.R.O.I. EMAC	
Direttore Dipartimento di Prevenzione	Tiziano Rossin Mario Marzolla FVM	<i>[Signature]</i>
Pier Luigi Serafini Direttore UOC Gestione Risorse Umane	Fiorenzo Lovison FASSID-AIPAC	<i>[Signature]</i>
	Massimo Favat Giuliano Pavanato FASSID-SNR	<i>[Signature]</i>
	Giuliano Pasqualini FASSID-SIMET	
	Vania Minardi Leonardo Rubinato FESMED	<i>[Signature]</i>
	Donatella Noventa ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI	
	Antonio Tocchio Pierantonio Armotti Fed. Medici aderente ad UIL FPL	
	Davide Benazzo CGIL FP Medici Provinciale	<i>[Signature]</i>
	Michele Roveron FP CISL Provinciale	
	Mariella Rossin UIL FPL Fed. Medici Provinciale	<i>[Signature]</i>

[Handwritten signatures]

**REGOLAMENTO PER IL
CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI CORRELATI ALLA GRADUAZIONE DELLE
FUNZIONI DIRIGENZIALI**

Sulla base della graduazione e valorizzazione economica delle funzioni dirigenziali dell'Area Medica e Veterinaria, l'Azienda procederà a conferire e/o riconfermare gli incarichi correlati alle suddette funzioni dirigenziali aziendali secondo le procedure e con le modalità previste dagli artt. 29 e 28 del C.C.N.L. 8.06.2000 e l'interpretazione autentica riportata all'art. 24 c.9 del C.C.N.L. 3.11.2005, che riguardano rispettivamente il conferimento di incarichi:

- a) di direzione di Unità Operativa Complessa;
- b) di direzione di Unità Operativa Semplice e Semplice a valenza Dipartimentale;
- c) di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- d) di natura professionale in senso stretto;

i principi generali e le modalità specifiche in materia di affidamento degli incarichi sono descritti al successivo punto 5.

1 – Incarichi di U.O. Complessa

Tra gli incarichi di U.O. Complessa rientrano, ai sensi dell'art. 27, comma 1 lettera a) CCNL 8/6/2000 gli incarichi di Dipartimento, Coordinamento, Area o simili.

Gli incarichi di Direttore di Dipartimento sono conferiti con le modalità previste dalle apposite linee guida regionale per l'adozione degli atti aziendali, approvate con DGRV 1306 del 16.8.2017.

Le U.O. Complesse sono quelle espressamente individuate come tali dall'Atto Aziendale di cui alla deliberazione DG n. 31 del 11 gennaio 2018 ed indicate in dettaglio nell'organigramma Aziendale.

Per i Dirigenti Medici e Veterinari gli incarichi di direzione di U.O. Complessa sono conferiti con le procedure previste dall'art. 15 del D.Lgs 502/1992 (come modificato dalla L. 189/2012), dal DPR 484/97 e dalla DGRV 343 del 19.3.2013.

2 - Incarichi di U.O. semplice (art. 27, comma 1 lettera b) CCNL 8/6/2000)

Si distinguono in:

- **U.O. Semplici a valenza Dipartimentale**, dotate di autonomia gestionale riguardante l'impiego di risorse umane, tecniche o finanziarie, e come tali titolari di budget.
- **U.O. Semplici Articolazioni interne** alle U.O. Complesse, che hanno autonomia all'interno dell'organizzazione U.O. complessa e utilizzano risorse specificatamente assegnate dal Direttore di U.O. Complessa, in relazione agli obiettivi concordati.

Le U.O. Semplici, sia Dipartimentali che Articolazione di U.O. Complessa, sono individuate dall'Azienda con l'Atto Aziendale di cui alla deliberazione DG n. 31 del 11 gennaio 2018 ed indicate in dettaglio nell'organigramma Aziendale.

Gli incarichi di U.O. Semplice sono affidati a dirigenti che hanno superato positivamente la valutazione al termine dei primi 5 anni di servizio, a tempo indeterminato.

3 - Incarichi di natura professionale specialistica (art. 27, comma 1 lettera c) CCNL 8/6/2000)

Tutti i dirigenti ai quali non è affidata responsabilità gestionale di U.O. sono titolari di incarichi di natura professionale diversamente graduati.

Il conferimento di incarico di cui al comma precedente è formalizzato in termini di **alta specializzazione** o di consulenza, di studio e ricerca, di verifica e di controllo, tenuto conto della specializzazione e della competenza acquisita nell'ambito della U.O. Complessa di appartenenza.

Gli incarichi professionali sono affidati a Dirigenti che hanno superato positivamente la valutazione al termine dei primi 5 anni di servizio a tempo indeterminato.

4 - Incarichi di natura professionale per i neo assunti (art. 27, comma 1 lettera d) CCNL 8/6/2000)

Ai dirigenti di prima assunzione, decorso il periodo di prova e fino al compimento dei cinque anni di servizio, sono conferiti solo incarichi di natura professionale di base con ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del Responsabile della U.O. di appartenenza, riguardanti in particolare funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

5 – Principi generali e criteri aziendali per l'affidamento degli incarichi

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 19, comma 1 bis, D. Lgs. n. 165/2001 (come introdotto dal D.Lgs 150/2009) e dell'obbligo di adeguamento di cui all' art 27 medesimo d.lgs. "l'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta".

Criteri e modalità di contenuto generale sono inoltre previsti dal citato art. 28 del CCNL 8.6.2000.

In relazione a quanto previsto dal comma 7 del medesimo art. 28 del CCNL 8.6.2000, nell'affidare gli incarichi l'Azienda tiene principalmente conto:

- dell'area e disciplina di appartenenza ove prevista
- delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina o professione di competenza che all'esperienza acquisita in precedenti incarichi dirigenziali svolti anche presso altre Aziende, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca o professionali;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare in relazione agli obiettivi aziendali;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati in relazione a precedenti incarichi;
- del principio di rotazione.
- della valutazione di idoneità effettuata dalla Commissione incaricata, che tiene conto dei medesimi criteri sopra esposti.

Procedura ad evidenza pubblica aziendale

Per gli incarichi di cui ai punti 2 e 3 sopra descritti, le proposte formalizzate dai Direttori di Area e dai Direttori di Dipartimento/UOC competenti vengono trasmesse al Direttore Generale per la relativa approvazione con apposita deliberazione, che viene pubblicata sul sito istituzionale Aziendale.

Per quanto riguarda gli incarichi di cui al punto 2:

U.O. Semplici Articolazioni interne: il Direttore di UOC competente procederà d'ufficio a presentare formale proposta motivata di conferimento incarico, previa valutazione dei curricula dei dirigenti, in possesso dei requisiti, assegnati alla propria U.O., tenuto conto dei criteri di cui ai punti 2 e 5.

U.O. Semplice a valenza Dipartimentale: si provvede analogamente da parte del Direttore del Dipartimento.

Tutte Le proposte saranno inviate al Direttore Generale per la relativa approvazione, previa acquisizione del parere del Direttore di Macrostruttura e Area di riferimento, in relazione al modello organizzativo previsto dall'Atto Aziendale.

Tuttavia, in questo caso, le proposte presentate dai Direttori competenti ed approvate dal Direttore Generale **non saranno sufficienti** a perfezionare l'attribuzione dell'incarico.

Prima di poter passare al definitivo conferimento dell'incarico, con ulteriore deliberazione del Direttore Generale, **deve essere pubblicato apposito avviso (con le modalità di cui al modello allegato) sul SITO "INTRANET – AREA GIURIDICA" dell'Azienda**, nonché **esposto presso ogni U.O. interessata e data comunicazione alle OOSS**, per permettere ad eventuali altri candidati, che non siano nella proposta destinatari dell'incarico, di presentare la propria eventuale candidatura, da trasmettere al Direttore della UOC Gestione Risorse Umane nei termini di 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso.

Verificandosi tale fattispecie, la selezione verrà espletata da apposita Commissione composta dal Direttore di Dipartimento o di U.O. complessa, in qualità di Presidente e da due componenti dirigenti responsabili di U.O. complessa del medesimo profilo professionale cui la posizione da assegnare afferisce per gli incarichi di cui al punto 2.

Svolgerà l'attività di segretario un dipendente amministrativo di categoria "D" o "C". In caso di assenza del Direttore di Dipartimento la Commissione sarà presieduta dal Direttore Sanitario o dal Direttore dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza.

La selezione comparativa verrà operata sulla base del curriculum prodotto e di un *eventuale* colloquio con i candidati, con riferimento ai criteri di cui al precedente punto 5.

Una volta espletata la selezione, la Commissione avrà il compito di fornire al Direttore Generale l'elenco degli idonei all'incarico dirigenziale da attribuire con l'obbligo, peraltro, di motivare sia l'idoneità che l'inidoneità dei candidati.

L'elenco sarà formulato in ordine di priorità con proposta di conferimento dell'incarico al primo dei candidati, formulata dal Presidente della Commissione.

Per gli **incarichi di cui al punto 3**, si applica la medesima procedura di cui al punto 2, ma limitatamente agli incarichi di **alta specializzazione**, mentre per gli altri è sufficiente la proposta del Direttore UOC, approvata dal Direttore Generale.

Per gli **incarichi di cui al punto 4**, trattandosi di dirigenti di prima assunzione, decorso il periodo di prova e fino al compimento dei cinque anni di servizio, sono conferiti solo incarichi di natura professionale di base con ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del Responsabile della U.O. di appartenenza, riguardanti in particolare funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

6 – Affidamento di incarico diverso a seguito di ristrutturazione aziendale – Principio di rotazione

Nel caso di modificazioni dell'assetto organizzativo aziendale al Dirigente di U.O. che abbia riportato valutazione positiva nel precedente incarico può essere conferito altro incarico anche di diversa tipologia/categoria esclusivamente nel caso di carenza di altro utile incarico, analogo a quello di partenza, nel nuovo assetto organizzativo, tenuto conto di quanto previsto dal D.L. 78/2010 convertito in legge 112/2010 e D.L. 138/2011, convertito in Legge 148/2011.

Analogamente l'Azienda potrà affidare al Dirigente un diverso incarico in applicazione del "principio di rotazione"

In tali casi, l'Azienda individua l'incarico da affidare nel rispetto della professionalità, del profilo, delle attitudini personali, tenendo conto dei titoli posseduti e delle equipollenze dei medesimi, secondo le procedure stabilite nei precedenti articoli del presente accordo, tenendo in particolare considerazione i seguenti elementi di valutazione:

- a) aver svolto per almeno 3 anni incarico di pari tipologia/profilo (per incarichi lett. a o b art. 27 ccnl 8.6.2000);
- b) la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare rispetto ai titoli posseduti;
- c) i risultati delle verifiche pregresse operate dal Collegio Tecnico sui precedenti incarichi svolti da parte dei dirigenti interessati ex art. 26 CCNL 03/11/2005;
- d) i risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati in sede di budget ed alle conseguenti valutazioni operate annualmente.

In caso di conferimento di nuovo incarico, cessa automaticamente e contestualmente la titolarità dell'incarico precedente.

L'attribuzione di nuovo incarico per i motivi di cui al presente articolo è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso ed è formalizzata con la sottoscrizione di specifico contratto.

In alternativa il dirigente ha diritto, su sua richiesta, ad accedere alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 22 CCNL 8/6/2000 secondo le

modalità stabilite nell'apposito regolamento aziendale adottato ai sensi del 3° comma della citata disposizione.

7 – Contratto individuale di lavoro.

Il conferimento degli incarichi è formalizzato con la sottoscrizione del contratto individuale, che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico, quali gli obiettivi specifici, le risorse assegnate e gli indicatori connessi, riepilogati in apposito profilo di ruolo, *nonché il relativo trattamento economico*.

Ogni modifica dell'incarico è formalmente recepita con una modifica o integrazione formale del contratto individuale di lavoro nel corso del rapporto di lavoro.

8 – Durata degli incarichi

Gli incarichi di direzione di unità operativa complessa sono conferiti, fatto salvo il limite invalicabile dei limiti di vecchiaia ai fini pensionistici, per la durata minima di anni 5 e massima di 7 anni.

Gli incarichi di unità operativa semplice e di natura professionale sono attribuiti per la durata minima di anni 3 e massima di anni 5.

9 – Conferma o revoca dell'incarico

Per tutti gli incarichi dirigenziali è attivata la procedura di valutazione secondo le modalità e condizioni stabilite dagli artt. da 25 a 32 del CCNL 3/11/2005 nonché dell'allegato n° 5 al medesimo CCNL secondo i criteri e le modalità stabilite nell'apposito regolamento di cui all'art. 6, comma 1 punto B) CCNL 3/11/2005.

Le valutazioni ai fini della attribuzione, conferma o revoca dell'incarico fanno riferimento esclusivo a quelle di tipo professionale di competenza del Collegio Tecnico.

L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio Tecnico comporta la conferma dell'incarico già assegnato o l'attribuzione di altro incarico della medesima tipologia di uguale o maggior rilievo economico.

Inoltre:

- **5 anni di servizio continuativo**, compreso il periodo in cui il dirigente ha mantenuto il diritto alla conservazione del posto, esclusivamente a tempo indeterminato sono validi agli effetti della maturazione dell'equiparazione per tutti i dirigenti, con:

- riconoscimento dell'effetto giuridico dell'equiparazione;
- attribuzione di un incarico di lett. c) o b) dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000 completo di profilo di ruolo;
- riconoscimento dalla data di attribuzione dell'incarico con deliberazione del Direttore Generale dell'effetto economico dell'equiparazione;

- **5 anni di servizio continuativo**, a tempo determinato e indeterminato, compreso il periodo in cui il dirigente ha mantenuto il diritto alla conservazione del posto, sono validi agli effetti del solo passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività con riconoscimento dell'effetto giuridico ed economico del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;

- **15 anni di servizio continuativo**, a tempo determinato e indeterminato, compreso il periodo in cui il dirigente ha mantenuto il diritto alla conservazione del posto, sono validi agli effetti del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività con





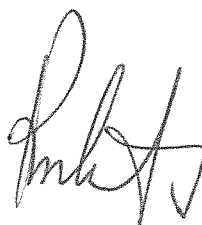
riconoscimento dell'effetto giuridico ed economico del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività.

10 – Sostituzione del Dirigente – incarichi “ad interim”

L'istituto della sostituzione nell'incarico per assenza temporanea o per vacanza del titolare è disciplinata dall'art. 18 del ccnl 8.6.2000, come modificato dall'art. articolo 11 ccnl 3.11.2005; i relativi conseguenti trattamenti economici finanziati con la retribuzione di posizione o di risultato sono disciplinati da apposito accordo aziendale.

11 – Norma finale.

1. Gli incarichi dirigenziali conferiti al di fuori delle procedure di cui al presente regolamento sono nulli a tutti gli effetti.



CRITERI GENERALI PER IL SISTEMA DI VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Il complesso sistema di verifica e valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria nonché dei risultati di gestione è disciplinato dall'art. 15 del D.Lgs. 502/92 e successive modificazioni e integrazioni e dagli artt. 25 e seguenti del C.C.N.L. 3.11.2005, nonché, per gli aspetti riguardanti gli effetti della valutazione positiva al 15° anno, dal comma 7 dell'art. 5 del C.C.N.L. 5.07.2006, relativo al II° biennio economico.

L'art. 25, c. 5, demanda in particolare alle Aziende il compito di predeterminare i criteri generali che informano tali sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione, i quali, prima della loro definitiva adozione devono risultare oggetto di concertazione con la parte sindacale abilitata alla contrattazione collettiva integrativa.

Le parti infine prendono atto che principi e criteri contenuti nei citati articoli sono stati confermati e integrati dagli art. 9 e 10 del C.C.N.L. 17.10.2008 che nella sostanza riafferma l'importanza strategica della valutazione nel rapporto di lavoro dei dirigenti. Richiamano, infine, l'art. 5, c. 2 del CCNL 6.5.2010 integrativo per il quale "costituisce principio generale la distinzione tra procedure e i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse".

A CADENZE DELLA VERIFICA

Dal combinato disposto delle succitate norme risulta che le scadenze dell'attività di verifica di cui trattasi sono quelle indicate nel seguente prospetto in riferimento rispettivamente ai dirigenti direttori di dipartimento, direttori di U.O. complessa, dirigenti responsabili di U.O. semplice, dirigenti con incarico di natura professionale:

VERIFICHE DIRIGENTI	SCADENZA DELL'INCARICO	ALTRE SCADENZE
	A	C
Direttori di dipartimento/ U.O. complessa	VERIFICA SCADENZA INCARICO	
Resp. di U.O. semplice/ semplice Dpt	VERIFICA SCADENZA INCARICO	VERIFICA ULTRA QUINQUENNALE (in relazione alle tipologie previste)
Dirigente con incarico professionale	VERIFICA SCADENZA INCARICO	VERIFICA QUINQUENNALE (per dirigenti di nuova assunzione e in relazione alle tipologie previste) VERIFICA ULTRA QUINQUENNALE (in relazione alle tipologie previste)

B SOGGETTI PREPOSTI ALLA VERIFICA E AL CONTRADDITORIO

Le parti prendono atto che i soggetti preposti alle verifiche in argomento sono:

- 1) in riferimento al principio della "diretta conoscenza del dirigente valutato", in prima istanza i soggetti valutatori, in relazione alla tipologia dell'incarico, per le verifiche delle lettere A e C sono:

Dirigente valutato	Soggetto valutazione di prima istanza
Dirigenti con incarico professionale o di U.O. semplice	Direttore con incarico di U.O. complessa o di U.O. semplice dipartimentale della U.O. di appartenenza
Dirigente con incarico di U.O. complessa o di U.O. semplice a valenza dipartimentale	Direttore del Dipartimento di riferimento
Direttore di Dipartimento	Direttore della Macro Struttura di riferimento (Distretto, Ospedale, Dip. di Prevenzione) o, in mancanza, Direttore Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Sociali per quanto di rispettiva competenza
Direttore Macro Struttura	Direttore Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Sociali per quanto di rispettiva competenza
Direttori/Responsabili U.O. /aree in staff ai Direttori Generale, Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Sociali	Direttore Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Sociali per quanto di rispettiva competenza

- 2) In seconda istanza, per le verifiche di cui alle lettere A e C del sopraindicato prospetto, il soggetto valutatore è il Collegio Tecnico, composto come di seguito indicato, in relazione alla tipologia dell'incarico, con la precisazione che non può farne parte il dirigente che ha partecipato alla valutazione di prima istanza:

Dirigente valutato	Composizione Collegio Tecnico
Dirigenti con incarico professionale o di U.O. semplice	Presidente: Direttore Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Socio Sanitari per quanto di rispettiva competenza, o suo delegato Componenti: n. 2 dirigenti esperti della stessa area del valutato
Dirigente con incarico di U.O. complessa o di U.O. semplice a valenza dipartimentale	Presidente: Direttore Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Socio Sanitari per quanto di rispettiva competenza, o suo delegato Componenti: n. 2 direttori di U.O. complessa della stessa area del valutato
Direttore di Dipartimento	Presidente: Direttore Generale, o suo delegato Componenti: n. 2 direttori di U.O. complessa con incarico analogo a quello del valutato
Direttore Macro Struttura	Presidente: Direttore Generale, o suo delegato Componenti: n. 2 direttori di U.O. complessa con incarico analogo a quello del valutato
Responsabili U.O./aree in staff ai Direttori Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Socio Sanitari	Presidente: Direttore Generale, o suo delegato Componenti: n. 2 dirigenti con incarico analogo a quello del valutato

[Handwritten signatures and initials]

3) Il Collegio Tecnico viene nominato dal Direttore Generale, su designazione del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo o del Direttore dei Servizi Socio Sanitari per quanto di rispettiva competenza. Funge da segretario personale amministrativo di categoria D o C.

Ai componenti esterni viene riconosciuto un compenso forfetario giornaliero, pari al 50% di quello previsto per le commissioni di concorso per la dirigenza, oltre al rimborso delle spese di trasferta.

4) Il contraddittorio su richiesta del dirigente valutato, fatto salvo quanto indicato nel successivo paragrafo "E", viene garantito in prima istanza, all'atto della comunicazione della valutazione da parte del soggetto valutatore. Il valutato, al momento della sottoscrizione per presa visione della scheda di valutazione, potrà inserire proprie osservazioni nella scheda stessa. In tale contesto potrà richiedere per iscritto di essere sentito dal Collegio Tecnico in sede di seconda istanza di valutazione.

C | CONTENUTI DELL'ATTIVITA' DI VERIFICA

I contenuti dell'attività di verifica sono quelli di cui al seguente prospetto che li riassume in riferimento rispettivamente:

A-C) alle verifiche di fine incarico, del primo quinquennio (per i dirigenti di nuova assunzione) e ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività e per l'eventuale conferimento dell'incarico ex art. 27 lett. c);

VERIFICHE DI FINE INCARICO del primo quinquennio e ultraquinquennali in relazione all'indennità di esclusività A-C
1) attività professionale svolta dai dirigenti
2) collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nella organizzazione dipartimentale
3) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico
4) risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi
5) efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi
6) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché la gestione degli istituti contrattuali
7) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale
8) capacità di promuovere, diffondere ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali
9) attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale
10) raggiungimento del minimo di credito formativo, ai sensi dell'art. 16 ter, comma 2, del D.Lgs 502/1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5
11) rispetto del codice di comportamento allegato n.1 del CCNL 3/11/2005, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici
12) risultati delle verifiche annuali
13) adesione ai valori aziendali

[Handwritten signatures and initials: P, BC, N, 13, etc.]

D CRITERI E MODALITA' DI VERIFICA

Le parti prendono atto che il sistema di verifica deve rispondere a principi di trasparenza dei criteri utilizzati, di adeguata informazione e partecipazione del dirigente valutato, di diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore.

Per le valutazioni di cui alle lettere A e C il valutato fornisce gli elementi relativi ai criteri di valutazione con apposita sintetica relazione descrittiva, accompagnata dal materiale documentale di riferimento, ove ciò sia possibile e, comunque, come previsto dagli indicatori. Il valutatore di 1^a istanza attesta l'appropriatezza e la veridicità degli elementi di verifica ed esprime le proprie valutazioni attuando il confronto con il valutato.

Ciò premesso, le parti convengono che per ciascuna tipologia di valutazione come sopra descritta l'organismo preposto alla verifica si avvalga della corrispondente scheda di valutazione, il cui fac-simile viene riportato nell'allegato n. 1 al presente verbale, per farne parte integrante e sostanziale.

A ciascun oggetto di valutazione indicato nella scheda verrà assegnato, a cura dell'Azienda, un peso che risulterà assolutamente funzionale alla strategia che la Direzione Generale si è data per raggiungere sia gli obiettivi indicati dalla Regione Veneto sia quelli individuati autonomamente a livello aziendale. La somma delle percentuali dei pesi assegnati darà una percentuale pari al 100%.

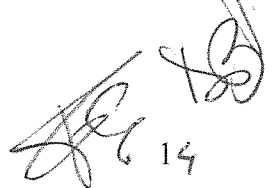
Il risultato dell'attività prestata nel periodo soggetto a verifica potrà essere considerata, in relazione all'incarico conferito: eccellente, buono, discreto, sufficiente, insufficiente. Tale giudizio dovrà risultare dall'adozione degli indicatori di verifica riportati per ciascun oggetto di valutazione nella scheda di cui all'allegato n. 1 al presente verbale.

Allo scopo di determinare il risultato finale della verifica, i pesi della valutazione per ogni oggetto saranno trasformati in valori (tramite un moltiplicatore associato ad ogni giudizio) che verranno a loro volta sommati secondo quanto di seguito riportato:

- a) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "eccellente", ossia "notevolmente oltre le aspettative più avanzate e con aspetti innovativi", il moltiplicatore del peso sarà 1,00;
- b) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "ottimo", ossia "molto buono e pienamente corrispondente alle aspettative attese", il moltiplicatore del peso sarà 0,9;
- c) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "buono", ossia "più che adeguato e più che soddisfacente in tutti i suoi aspetti", il moltiplicatore del peso sarà 0,8;
- d) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "discreto", ossia "che soddisfa moderatamente le aspettative", il moltiplicatore del peso sarà 0,7;
- e) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "sufficiente", ossia "appena corrispondente alle aspettative", il moltiplicatore del peso sarà 0,6;
- f) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "insufficiente", ossia "non adeguata oppure non svolta", il moltiplicatore del peso sarà 0.



[Verbale del 08.11.2018]



14

Avrà superato la verifica il dirigente la cui attività sarà stata complessivamente valutata con un "peso di soddisfazione" in relazione all'incarico conferito non inferiore ad un valore di 60 su 100. I risultati delle valutazioni saranno comunicati all'interessato e al competente responsabile.

E | EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA

Gli effetti della valutazione negativa sono quelli di cui all'art. 30 e 31 del C.C.N.L. 3/11/2005 ai quali le parti espressamente rinviano.

Ai sensi dell'art. 29 del sopraccitato C.C.N.L., prima di procedere alla eventuale formulazione di giudizio non positivo, il Direttore Generale – tramite il Direttore Sanitario, il Direttore Amministrativo o il Direttore dei Servizi Socio Sanitari per quanto di competenza – contesterà al dirigente il risultato negativo delle sue attività nel periodo di riferimento.

Nei quindici giorni successivi alla notifica della suddetta contestazione il dirigente potrà presentare le proprie controdeduzioni a riguardo facendosi eventualmente assistere da persona di sua fiducia. Nei dieci giorni successivi alla data di notifica delle controdeduzioni il Direttore Sanitario, il Direttore Amministrativo o il Direttore dei Servizi Socio Sanitari per quanto di rispettiva competenza, acquisiti eventuali ulteriori elementi di giudizio, sentito l'interessato ed il responsabile di U.O. di appartenenza, esprimerà motivata proposta di giudizio positivo o negativo; la proposta assieme alla documentazione verrà quindi rimessa al Direttore Generale il quale deciderà nel successivo termine di 5 giorni dalla ricezione, con atto scritto e motivato, indicando contestualmente gli effetti che quest'ultimo produce in capo al dirigente interessato.

In riferimento alla scala di valori sopra descritta, e fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda – utilizzando il procedimento previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro – in presenza di valutazione negativa definita in base ad elementi di particolare gravità, il risultato negativo della valutazione al termine dell'iter sopraccitato ed il conseguente accertamento della responsabilità dirigenziale, comporterà per il dirigente gli effetti puntualmente indicati negli artt. 29, 30 e 31 del C.C.N.L. 3/11/2005, che vengono riassunti in modo schematico nelle seguenti due tabelle:

VERIFICA DIRIGENTI	SCADENZA INCARICO	
	0 – 59	
	EFFETTO	
Punteggio conseguito		
Resp. di U.O. complessa	Affidamento di altro incarico non comportante Direzione di U.O. Complessa con attribuzione dell'indennità di esclusività nella fascia inferiore (art. 31 C.2)	
Resp. di U.O. semplice anche a valenza dipartimentale	Affidamento di incarico di natura professionale di minor valore economico di cui all'art. 27 lett. C del CCNL 8/06/2000, nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività (art.31, comma 3)	
Dirigente con incarico professionale	Affidamento di incarico di natura professionale di minor valore economico di cui all'art.27 lett. C del CCNL 8/06/2000, nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività (art. 31, comma 3)	
Dirigente con meno di cinque anni	Ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8/06/2000 nonché nell'applicazione degli istituti economici previsti dall'art. 4, comma 2 (equiparazione) e dall'art. 5, comma 5 (fascia superiore ind. di esclusività) del CCNL 8/06/2000 II° biennio economico	

[Signature]
[Verbale del 08.11.2018]

[Handwritten signatures and initials]

Per le valutazioni negative effettuate dopo il 30/12/2003, ai sensi dell'art. 31 c.5 del C.C.N.L., nei casi di revoca e con effetto dal 4/11/2005, la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata è decurtata nella misura del 40%.

VERIFICA DIRIGENTI Punteggio conseguito	ULTRAQUINQUENNALE E DEL PRIMO QUINQUENNIO PER I DIRIGENTI DI NUOVA ASSUNZIONE
	0 – 59
	EFFETTO
Resp. di U.O. semplice o di U.O. semplice a valenza dipartimentale	Affidamento di incarico di valore economico inferiore nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività
Dirigente con incarico professionale	Affidamento di incarico di valore economico inferiore nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività
Dirigente con meno di cinque anni (per i dirigenti di nuova assunzione)	Ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8/06/2000 nonché nell'applicazione degli istituti economici previsti dall'art. 4, comma 2 (equiparazione) e dall'art. 5, comma 5 (fascia superiore ind. di esclusività) del CCNL 8/06/2000 II° biennio economico

In caso di valutazione negativa, i dirigenti, ad eccezione di quelli di U.O. complessa, sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità (art. 31, comma 7). Per gli ulteriori effetti si rinvia allo stesso comma.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right with a checkmark.

C.C.N.L. 3/11/2005, C.C.N.L. 5/07/2006 E C.C.N.L. 17/10/2008
 AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA E SPTA
 ART. 25 C.C.N.L. 3/11/2005 - VERIFICA DEI RISULTATI E DELLE ATTIVITA' DEI DIRIGENTI

VERIFICA *
 n. progr. _____

COGNOME E NOME :		PERIODO DI VALUTAZIONE	SOGGETTO PREPOSTO ALLA VERIFICA	PROSSIMA SCADENZA
QUALIFICA:		da		
INCARICO DIRIGENZIALE:		a		

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE	PESO ASSEGNATO 100 %	INDICATORE DI VERIFICA	RISULTATO DELLA ATTIVITA'					MOTIVI DI VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
			ECCELLE NTE Moltip. 1	OTTIMO Moltip. 0,9	BUONO Moltip. 0,8	DISCRETO Moltip. 0,7	SUFFICIENTE Moltip. 0,6	
1) Valutazione delle ATTIVITA' PROFESSIONALI	10							
a) Obiettivi specifici riferiti alla attività professionale: (esplicitare gli obiettivi definiti al conferimento dell'incarico)	10	Livello di conseguimento degli obiettivi specifici e sviluppo delle proprie capacità professionali.	10	9	8	7	6	0
2) Valutazione delle PRESTAZIONI	30							
a) Risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo:								
-all'appropriatezza e qualità delle prestazioni;	20	Livello di progettazione e realizzazione di appositi protocolli o linee guida.	20	18	16	14	12	0
-all'orientamento all'utenza;	5	Livello di attenzione alle esigenze e aspettative dell'utenza nella realizzazione delle attività proprie dell'incarico conferito.	5	4,5	4	3,5	3	0
-alle certificazioni di qualità di servizi.	5	Livello di partecipazione alle attività pianificate per le certificazioni, autorizzazione ed accreditamento.	5	4,5	4	3,5	3	0
3) Valutazione delle COMPETENZE ORGANIZZATIVE	50							
a) Espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico (esplicitare le funzioni)	3	Grado di osservanza delle funzioni attribuite.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0
b) Efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi.	3	Livello di efficacia.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0
c) Collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale.	3	Livello di sviluppo delle attività di collaborazione e partecipazione multiprofessionale promosse dal responsabile della struttura.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0
d) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori.	3	Individuazione dei carichi di lavoro dei collaboratori e dei volumi prestazionali.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0
e) Capacità dimostrata nel generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse.	4	Grado di gestione degli istituti contrattuali (risultato, funzioni, straordinario).	4	3,6	3,2	2,8	2,4	0
f) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali.	10	Livello raggiunto nelle innovazioni tecnologiche e nella reingegnerizzazione dei processi in relazione agli obiettivi di budget assegnati.	10	9	8	7	6	0
g) Capacità dimostrata nel gestire i processi formativi e la selezione del personale.	4	Livello raggiunto nella attività formativa e nella promozione dell'aggiornamento del personale.	4	3,6	3,2	2,8	2,4	0
h) Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostiche terapeutiche.	6	Grado di realizzazione.	6	5,4	4,8	4,2	3,6	0
i) Attività di ricerca clinica applicata, sperimentazioni, attività di tutoraggio formativo e docenza nell'ambito dei programmi di formazione permanente.	6	Valutazione delle evidenze prodotte (attestate dal valutatore di 1° istanza su documentazione fornita dal valutato) o livello di attuazione delle attività specifiche.	6	5,4	4,8	4,2	3,6	0
l) Raggiungimento del minimo di credito formativo, ai sensi dell'art 16 ter, comma 2 del Dlgs 502/1992 tenuto conto dell'art 23, commi 4 e 5.	4	Valutazione delle evidenze prodotte (documentazione fornita dal valutato).	4	3,6	3,2	2,8	2,4	0
m) Rispetto del codice di comportamento allegato 1 del CCNL del 03/11/2005.	2	Valutazione delle evidenze prodotte dall'ufficio interno di controllo (all. 1 del CCNL art 13).	2	1,8	1,6	1,4	1,2	0
n) Adesione ai valori aziendali	2		2	1,8	1,6	1,4	1,2	0
4) Valutazione dei RISULTATI	10							
a) Esito delle verifiche annuali dei risultati raggiunti.	10	Valutazione in base alle verifiche annuali.	10	9	8	7	6	0
100		RISULTATO FINALE					400	

Data,2018

Firma Valutatore

Firma Valutato

(*) scadenza incarico - quinquennale (per i neo assunti) - ultraquinquennale (in relazione all'indennità di esclusività)



Rovigo, 13 novembre 2018

U.O.C. Gestione Risorse Umane
Il Direttore: Dott. Pierluigi Serafini
UOS Gestione Economica
Responsabile: Dr.ssa Monica Cattelan
Tel. n. 0425/393958 – Fax. n. 0425/393967
e-mail: monica.cattelan@aulss5.veneto.it
PEC: protocollo.aulss5@pecveneto.it

Prot. n. 91228/II.2

Al Presidente
del Collegio Sindacale

Oggetto: Trasmissione documentazione per Collegio Sindacale.

Si trasmette, in allegato alla presente la sottoelencata documentazione:

- Relazione Illustrativa/Tecnico finanziaria, relative alla Preintesa dell'08.11.2018 "Verbale di Concertazione sull'Individuazione dei criteri e procedure per l'affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali e per le valutazioni dei dirigenti" dell'area della Dirigenza Medico-Veterinaria, redatta ai sensi dell'art. 40, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., per la relativa certificazione;
- Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico finanziaria, relative alla Preintesa dell'08.11.2018 "Individuazione, graduazione delle funzioni dirigenziali e determinazione del valore economico della correlata posizione" dell'area della Dirigenza Medico-Veterinaria, redatte ai sensi dell'art. 40, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., per la relativa certificazione;

Cordiali saluti.

UOS Gestione Economica
Dott.ssa Monica Cattelan

RELAZIONE ILLUSTRATIVA e TECNICO-FINANZIARIA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexsies, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

	Data di sottoscrizione	PREINTESA DEL 08.11.2018 Dirigenza Medico-Veterinaria "Individuazione dei criteri e procedure per l'affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali e per le valutazioni dei dirigenti"
	Periodo temporale di vigenza	Anno 2018
	Composizione della delegazione trattante	OO.SS. AREA DELLA DIRIGENZA Medico-Veterinaria Direttore Generale Direttore Sanitario Direttore Amministrativo Direttore dei Servizi Socio Sanitari (Vedi deliberazione del Direttore Generale n. 831 del 10.10.2018)
	Soggetti destinatari	Dirigenti del Ruolo Medico-Veterinario
	Materie trattate dal contratto integrativo	"Regolamento per il conferimento degli incarichi correlati alla graduazione delle funzioni dirigenziali" dei dirigenti del ruolo Medico-Veterinario dell'Azienda Ulss 5 Polesana
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di Controllo Interno Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs 150/2009? - Con DDG n. 96 del 31.01.2018 è stato adottato il Piano della Performance 2018-2020 e le prime indicazioni per la definizione, realizzazione, monitoraggio e valutazione del budget 2018 dell'Ulss 5 Polesana E' stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. 150/2009 (anni 2018-2020)?

	accessoria	<ul style="list-style-type: none"> - Sì, in data 30.01.2018 con DDG n. 95/2018 è stato adottato il programma triennale (2018-2020) per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11 c. 2 del D.Lgs 150/2009 <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sì, è stato assolto l'obbligo di pubblicazione per il piano della Performance di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009 <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sì, in data 13.09.2019 con nota prot. 73637 relativamente al ciclo delle Performance 2017 di cui alla DDG 753 del 12.09.2018
--	------------	--

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vicoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A seguito della riorganizzazione conseguente alla fusione per incorporazione dell'Azienda Ulss 19 di Adria nell'Azienda Ulss 18 di Rovigo, con conseguente modifica dall'1.1.2017 della denominazione in Azienda Ulss 5 Polesana, in attuazione della L.R. 19/2016, nonché dell'adozione del nuovo Atto Aziendale dell'Azienda Ulss 5 Polesana con decorrenza 1.2.2018 si è reso necessario stipulare la Preintesa oggetto della presente Relazione.

Con la Preintesa in oggetto, viene condiviso con le OO.SS. la concertazione in merito alla individuazione dei criteri e procedure per l'affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali nonché la relativa valutazione, in applicazione degli artt. 27, 28 e 29 del CCNL 8.6.2000 e dell'interpretazione autentica di cui all'art. 24 c. 9 del CCNL 3.11.2005, degli incarichi di:

- direzione di unità operativa complessa
- direzione di unità operativa semplice a valenza dipartimentale ed operativa semplice
- di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo
- di natura professionale in senso stretto

del personale della Dirigenza Medico-Veterinaria.

La Preintesa oggetto della presente Relazione Illustrativa/Tecnico Finanziariaa, unitamente all'allegato "Regolamento per il conferimento degli incarichi correlati alla graduazione delle funzioni dirigenziali", poiché disciplinano l'individuazione dei criteri e delle procedure per l'affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali, assumono un carattere esclusivamente ordinamentale e non comportano alcun riflesso di natura economico-finanziaria a carico dell'Azienda.

Rovigo, 13 novembre 2018

Il Direttore Amministrativo
Avv. Gianluigi Barausse

UOS GESTIONE ECONOMICA
IL DIRIGENTE RESPONSABILE
Dot.ssa Monica Cattelan





AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA

VERBALE DI CONCERTAZIONE

INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI E PROCEDURE PER
L'AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E
PER LE VALUTAZIONI DEI DIRIGENTI

PREINTESA

8 NOVEMBRE 2018

[Verbale del 03.10.2018]

AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
VERBALE DI CONCERTAZIONE

OGGETTO: INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI E PROCEDURE PER L'AFFIDAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E PER LE VALUTAZIONI DEI DIRIGENTI

Il giorno 8 Novembre 2018, alle ore 15,00, presso la sala azzurra situata al II piano del blocco A della Cittadella Socio Sanitaria, si sono incontrate le delegazioni trattanti incaricate della contrattazione decentrata di livello aziendale composte come segue:

PARTE PUBBLICA

Deliberazione del Direttore Generale n. 556 del 20.06.2018

Direttore Generale – Dr. F. Antonio Compostella
Direttore Amministrativo – Avv. Gianluigi Barausse
Direttore Sanitario – Dr. Edgardo Contato
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari – Dott. Urbano Brazzale
Direttore della Funzione Ospedaliera
Direttore della Funzione Territoriale
Direttore Dipartimento di Prevenzione
Direttore della UOC Gestione Risorse Umane – Dott. Pier Luigi Serafini

PARTE SINDACALE

* Nicoletta Santipolo	ANAAO ASSOMED
* Ciro Rossetti	ANAAO ASSOMED
* Adriano Benazzato	ANAAO ASSOMED
* Francesco Chiavilli	CIMO
* Luciano Finotti	CIMO
* Marco Rannellucci	CIMO
* Barbara Cavallaro	CGIL FP Medici
* Rocco Cordiano	CGIL FP Medici
* Stefano Romagnoli	CISL Medici
* Alessandro Finchi	CISL Medici
* Piero Di Pasquale	A.A.R.O.I. EMAC
* Cecilia Ferrigato	A.A.R.O.I. EMAC
* Cristina Chiani	A.A.R.O.I. EMAC
* Federico Stocco	A.A.R.O.I. EMAC
* Tiziano Rossin	FVM
* Mario Marzolla	FVM
* Donatella Noventa	ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
* Vania Minardi	FESMED
* Leonardo Rubinato	FESMED
* Fiorenzo Lovison	FASSID-AIPAC
* Massimo Favat	FASSID-SNR
* Giovanni Pavanato	FASSID-SNR
* Giuliano Pasqualini	FASSID-SIMET
* Antonio Tocchio	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Pierantonio Armotti	Fed. Medici aderente ad UIL FPL
* Davide Benazzo	CGIL FP Provinciale
* Michele Roveron	FP CISL Provinciale
* Mariella Rossin	UIL FPL Fed. Medici Provinciale

LE PARTI

In relazione a quanto previsto dagli artt. 29 e 28 del C.C.N.L. 8.06.2000 e l'interpretazione autentica riportata all'art. 24 c. 8 del C.C.N.L. 3.11.2005, che riguardano rispettivamente il conferimento di incarichi:

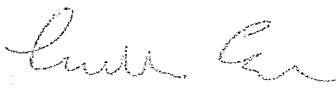
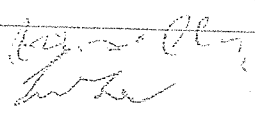

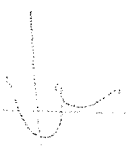
- di direzione di unità operativa complessa;
- di direzione di unità operativa semplice e semplice a valenza dipartimentale;
- di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- di natura professionale in senso stretto;


tenuto conto del combinato disposto dell'art. 19, comma 1 bis dec leg.vo 165/2001 (come introdotto dal D.Lgs 150/2009) e dell'obbligo di adeguamento di cui all' art 27 medesimo d.lgs. "l'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta, acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta";

Condividono la concertazione ai sensi dell'art. 6 lett. B) CCNL 3.11.2005, avviata in data 3 Ottobre 2018, in merito alla individuazione dei criteri e procedure per l'affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché per le valutazioni, dei Dirigenti del Medici e Veterinari del ruolo Sanitario dell'Azienda ULSS 5 Polesana, così come da regolamento allegato parte integrante e sostanziale al presente verbale.

Alle ore 16,10 si dichiarano chiusi i lavori

Letto, confermato e sottoscritto

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dr. F. Antonio Compostella	
Gianluigi Barausse Direttore Amministrativo	Nicoletta Santipolo Ciro Rossetti Adriano Benazzato ANAAO ASSOMED
Edgardo Contato Direttore Sanitario 	Francesco Chiavilli Luciano Finotti Marco Rannellucci CIMO 
Urbano Brazzale Direttore Servizi Socio-Sanitari	Barbara Cavallaro Rocco Cordiano CGIL FP Medici 
Direttore Funzione Ospedaliera	Stefano Romagnoli Alessandro Finchi CISL Medici 



Direttore Funzione Territoriale	Piero Di Pasquale Cecilia Ferrigato Cristina Chiani Federico Stocco A.A.R.O.I. EMAC
Direttore Dipartimento di Prevenzione	Tiziano Rossin Mario Marzolla FVM
Pier Luigi Serafini Direttore UOC Gestione Risorse Umane	Fiorenzo Lovison FASSID-AIPAC
	Massimo Favat Giuliano Pavanato FASSID-SNR
	Giuliano Pasqualini FASSID-SIMET
	Vania Minardi Leonardo Rubinato FESMED
	Donatella Noventa ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI
	Antonio Tocchio Pierantonio Armotti Fed. Medici aderente ad UIL FPL
	Davide Benazzo CGIL FP Medici Provinciale
	Michele Roveron FP CISL Provinciale
	Mariella Rossin UIL FPL Fed. Medici Provinciale

**REGOLAMENTO PER IL
CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI CORRELATI ALLA GRADUAZIONE DELLE
FUNZIONI DIRIGENZIALI**

Sulla base della graduazione e valorizzazione economica delle funzioni dirigenziali dell'Area Medica e Veterinaria, l'Azienda procederà a conferire e/o riconfermare gli incarichi correlati alle suddette funzioni dirigenziali aziendali secondo le procedure e con le modalità previste dagli artt. 29 e 28 del C.C.N.L. 8.06.2000 e l'interpretazione autentica riportata all'art. 24 c.9 del C.C.N.L. 3.11.2005, che riguardano rispettivamente il conferimento di incarichi:

- a) di direzione di Unità Operativa Complessa;
- b) di direzione di Unità Operativa Semplice e Semplice a valenza Dipartimentale;
- c) di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;
- d) di natura professionale in senso stretto;

i principi generali e le modalità specifiche in materia di affidamento degli incarichi sono descritti al successivo punto 5.

1 – Incarichi di U.O. Complessa

Tra gli incarichi di U.O. Complessa rientrano, ai sensi dell'art. 27, comma 1 lettera a) CCNL 8/6/2000 gli incarichi di Dipartimento, Coordinamento, Area o simili.

Gli incarichi di Direttore di Dipartimento sono conferiti con le modalità previste dalle apposite linee guida regionale per l'adozione degli atti aziendali, approvate con DGRV 1306 del 16.8.2017.

Le U.O. Complesse sono quelle espressamente individuate come tali dall'Atto Aziendale di cui alla deliberazione DG n. 31 del 11 gennaio 2018 ed indicate in dettaglio nell'organigramma Aziendale.


Per i Dirigenti Medici e Veterinari gli incarichi di direzione di U.O. Complessa sono conferiti con le procedure previste dall'art. 15 del D.Lgs 502/1992 (come modificato dalla L. 189/2012), dal DPR 484/97 e dalla DGRV 343 del 19.3.2013.

2 - Incarichi di U.O. semplice (art. 27, comma 1 lettera b) CCNL 8/6/2000)

Si distinguono in:

- U.O. Semplici a valenza Dipartimentale, dotate di autonomia gestionale riguardante l'impiego di risorse umane, tecniche o finanziarie, e come tali titolari di budget.
- U.O. Semplici Articolazioni interne alle U.O. Complesse, che hanno autonomia all'interno dell'organizzazione U.O. complessa e utilizzano risorse specificatamente assegnate dal Direttore di U.O. Complessa, in relazione agli obiettivi concordati.

Le U.O. Semplici, sia Dipartimentali che Articolazione di U.O. Complessa, sono individuate dall'Azienda con l'Atto Aziendale di cui alla deliberazione DG n. 31 del 11 gennaio 2018 ed indicate in dettaglio nell'organigramma Aziendale.


[Verbale del 08.11.2018]



Gli incarichi di U.O. Semplice sono affidati a dirigenti che hanno superato positivamente la valutazione al termine dei primi 5 anni di servizio, a tempo indeterminato.

3 - Incarichi di natura professionale specialistica (art. 27, comma 1 lettera c) CCNL 8/6/2000)

Tutti i dirigenti ai quali non è affidata responsabilità gestionale di U.O. sono titolari di incarichi di natura professionale diversamente graduati.

Il conferimento di incarico di cui al comma precedente è formalizzato in termini di alta specializzazione o di consulenza, di studio e ricerca, di verifica e di controllo, tenuto conto della specializzazione e della competenza acquisita nell'ambito della U.O. Complessa di appartenenza.

Gli incarichi professionali sono affidati a Dirigenti che hanno superato positivamente la valutazione al termine dei primi 5 anni di servizio a tempo indeterminato.

4 - Incarichi di natura professionale per i neo assunti (art. 27, comma 1 lettera d) CCNL 8/6/2000)

Ai dirigenti di prima assunzione, decorso il periodo di prova e fino al compimento dei cinque anni di servizio, sono conferiti solo incarichi di natura professionale di base con ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del Responsabile della U.O. di appartenenza, riguardanti in particolare funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

5 - Principi generali e criteri aziendali per l'affidamento degli incarichi

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 19, comma 1 bis, D. Lgs. n. 165/2001 (come introdotto dal D.Lgs 150/2009) e dell'obbligo di adeguamento di cui all' art 27 medesimo d.lgs. "l'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta".

Criteri e modalità di contenuto generale sono inoltre previsti dal citato art. 28 del CCNL 8.6.2000.

In relazione a quanto previsto dal comma 7 del medesimo art. 28 del CCNL 8.6.2000, nell'affidare gli incarichi l'Azienda tiene principalmente conto:

- dell'area e disciplina di appartenenza ove prevista
- delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina o professione di competenza che all'esperienza acquisita in precedenti incarichi dirigenziali svolti anche presso altre Aziende, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca o professionali;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare in relazione agli obiettivi aziendali;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati in relazione a precedenti incarichi;
- del principio di rotazione.
- della valutazione di idoneità effettuata dalla Commissione incaricata, che tiene conto dei medesimi criteri sopra esposti.

Procedura ad evidenza pubblica aziendale

Per gli incarichi di cui ai punti 2 e 3 sopra descritti, le proposte formalizzate dai Direttori di Area e dai Direttori di Dipartimento/UOC competenti vengono trasmesse al Direttore Generale per la relativa approvazione con apposita deliberazione, che viene pubblicata sul sito istituzionale Aziendale.

Per quanto riguarda gli incarichi di cui al punto 2:

U.O. Semplici Articolazioni interne: il Direttore di UOC competente procederà d'ufficio a presentare formale proposta motivata di conferimento incarico, previa valutazione dei curricula dei dirigenti, in possesso dei requisiti, assegnati alla propria U.O., tenuto conto dei criteri di cui ai punti 2 e 5.

U.O. Semplice a valenza Dipartimentale: si provvede analogamente da parte del Direttore del Dipartimento.

Tutte Le proposte saranno inviate al Direttore Generale per la relativa approvazione, previa acquisizione del parere del Direttore di Macrostruttura e Area di riferimento, in relazione al modello organizzativo previsto dall'Atto Aziendale.

Tuttavia, in questo caso, le proposte presentate dai Direttori competenti ed approvate dal Direttore Generale non saranno sufficienti a perfezionare l'attribuzione dell'incarico.

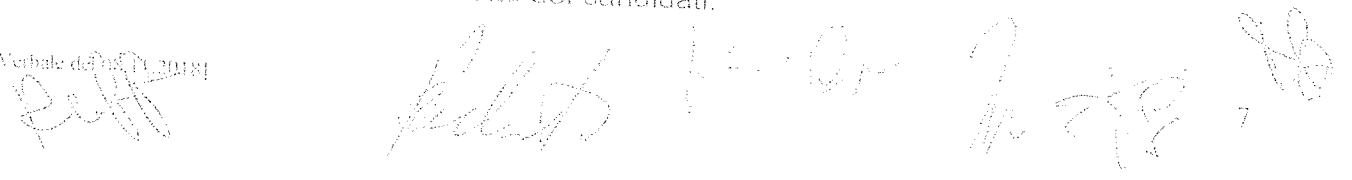
Prima di poter passare al definitivo conferimento dell'incarico, con ulteriore deliberazione del Direttore Generale, deve essere pubblicato apposito avviso (con le modalità di cui al modello allegato) sul SITO "INTRANET - AREA GIURIDICA" dell'Azienda, nonché esposto presso ogni U.O. interessata e data comunicazione alle OOSS, per permettere ad eventuali altri candidati, che non siano nella proposta destinatari dell'incarico, di presentare la propria eventuale candidatura, da trasmettere al Direttore della UOC Gestione Risorse Umane nei termini di 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso.

Verificandosi tale fattispecie, la selezione verrà espletata da apposita Commissione composta dal Direttore di Dipartimento o di U.O. complessa, in qualità di Presidente e da due componenti dirigenti responsabili di U.O. complessa del medesimo profilo professionale cui la posizione da assegnare afferisce per gli incarichi di cui al punto 2.

Svolgerà l'attività di segretario un dipendente amministrativo di categoria "D" o "C". In caso di assenza del Direttore di Dipartimento la Commissione sarà presieduta dal Direttore Sanitario o dal Direttore dei Servizi Socio Sanitari, per quanto di rispettiva competenza.

La selezione comparativa verrà operata sulla base del curriculum prodotto e di un eventuale colloquio con i candidati, con riferimento ai criteri di cui al precedente punto 5.

Una volta espletata la selezione, la Commissione avrà il compito di fornire al Direttore Generale l'elenco degli idonei all'incarico dirigenziale da attribuire con l'obbligo, peraltro, di motivare sia l'idoneità che l'inidoneità dei candidati.



L'elenco sarà formulato in ordine di priorità con proposta di conferimento dell'incarico al primo dei candidati, formulata dal Presidente della Commissione.

Per gli incarichi di cui al punto 3, si applica la medesima procedura di cui al punto 2, ma limitatamente agli incarichi di alta specializzazione, mentre per gli altri è sufficiente la proposta del Direttore UOC, approvata dal Direttore Generale.

Per gli incarichi di cui al punto 4, trattandosi di dirigenti di prima assunzione, decorso il periodo di prova e fino al compimento dei cinque anni di servizio, sono conferiti solo incarichi di natura professionale di base con ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del Responsabile della U.O. di appartenenza, riguardanti in particolare funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

6 – Affidamento di incarico diverso a seguito di ristrutturazione aziendale – Principio di rotazione

Nei casi di modificazioni dell'assetto organizzativo aziendale al Dirigente di U.O. che abbia riportato valutazione positiva nel precedente incarico può essere conferito altro incarico anche di diversa tipologia/categoria esclusivamente nel caso di carenza di altro utile incarico, analogo a quello di partenza, nel nuovo assetto organizzativo, tenuto conto di quanto previsto dal D.L. 78/2010 convertito in legge 112/2010 e D.L. 138/2011, convertito in Legge 148/2011.

Analogamente l'Azienda potrà affidare al Dirigente un diverso incarico in applicazione del "principio di rotazione"

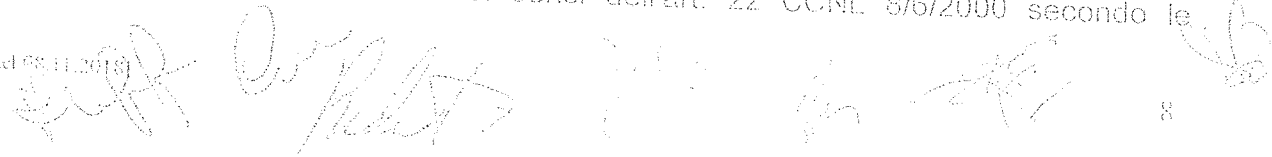
In tali casi, l'Azienda individua l'incarico da affidare nel rispetto della professionalità, del profilo, delle attitudini personali, tenendo conto dei titoli posseduti e delle equipollenze dei medesimi, secondo le procedure stabilite nei precedenti articoli del presente accordo, tenendo in particolare considerazione i seguenti elementi di valutazione:

- a) aver svolto per almeno 3 anni incarico di pari tipologia/profilo (per incarichi lett. a o b art. 27 ccnl 8.6.2000);
- b) la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare rispetto ai titoli posseduti;
- c) i risultati delle verifiche pregresse operate dal Collegio Tecnico sui precedenti incarichi svolti da parte dei dirigenti interessati ex art. 26 CCNL 03/11/2005;
- d) i risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati in sede di budget ed alle conseguenti valutazioni operate annualmente.

In caso di conferimento di nuovo incarico, cessa automaticamente e contestualmente la titolarità dell'incarico precedente.

L'attribuzione di nuovo incarico per i motivi di cui al presente articolo è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso ed è formalizzata con la sottoscrizione di specifico contratto.

In alternativa il dirigente ha diritto, su sua richiesta, ad accedere alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 22 CCNL 8/6/2000 secondo le



modalità stabilite nell'apposito regolamento aziendale adottato ai sensi del 3° comma della citata disposizione.

7 – Contratto individuale di lavoro.

Il conferimento degli incarichi è formalizzato con la sottoscrizione del contratto individuale, che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico, quali gli obiettivi specifici, le risorse assegnate e gli indicatori connessi, riepilogati in apposito profilo di ruolo, *nonché il relativo trattamento economico*.

Ogni modifica dell'incarico è formalmente recepita con una modifica o integrazione formale del contratto individuale di lavoro nel corso del rapporto di lavoro.

8 – Durata degli incarichi

Gli incarichi di direzione di unità operativa complessa sono conferiti, fatto salvo il limite invalicabile dei limiti di vecchiezza ai fini pensionistici, per la durata minima di anni 5 e massima di 7 anni.

Gli incarichi di unità operativa semplice e di natura professionale sono attribuiti per la durata minima di anni 3 e massima di anni 5.

9 – Conferma o revoca dell'incarico

Per tutti gli incarichi dirigenziali è attivata la procedura di valutazione secondo le modalità e condizioni stabilite dagli artt. da 25 a 32 del CCNL 3/11/2005 nonché dell'allegato n° 5 al medesimo CCNL secondo i criteri e le modalità stabilite nell'apposito regolamento di cui all'art. 6, comma 1 punto B) CCNL 3/11/2005.

Le valutazioni ai fini della attribuzione, conferma o revoca dell'incarico fanno riferimento esclusivo a quelle di tipo professionale di competenza del Collegio Tecnico.

L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio Tecnico comporta la conferma dell'incarico già assegnato o l'attribuzione di altro incarico della medesima tipologia di uguale o maggior rilievo economico.

Inoltre:

- 5 anni di servizio continuativo, compreso il periodo in cui il dirigente ha mantenuto il diritto alla conservazione del posto, esclusivamente a tempo indeterminato sono validi agli effetti della maturazione dell'equiparazione per tutti i dirigenti, con:

- riconoscimento dell'effetto giuridico dell'equiparazione;
- attribuzione di un incarico di lett. c) o b) dell'art. 27 del CCNL 8.6.2000 completo di profilo di ruolo;
- riconoscimento dalla data di attribuzione dell'incarico con deliberazione del Direttore Generale dell'effetto economico dell'equiparazione;

- 5 anni di servizio continuativo, a tempo determinato e indeterminato, compreso il periodo in cui il dirigente ha mantenuto il diritto alla conservazione del posto, sono validi agli effetti del solo passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività con riconoscimento dell'effetto giuridico ed economico del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;

- 15 anni di servizio continuativo, a tempo determinato e indeterminato, compreso il periodo in cui il dirigente ha mantenuto il diritto alla conservazione del posto, sono validi agli effetti del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività con

riconoscimento dell'effetto giuridico ed economico del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività.

10 – Sostituzione del Dirigente – incarichi “ad interim”

L'istituto della sostituzione nell'incarico per assenza temporanea o per vacanza del titolare è disciplinata dall'art. 18 del ccnl 8.6.2000, come modificato dall'art. articolo 11 ccnl 3.11.2005; i relativi conseguenti trattamenti economici finanziati con la retribuzione di posizione o di risultato sono disciplinati da apposito accordo aziendale.

11 – Norma finale.

1. Gli incarichi dirigenziali conferiti al di fuori delle procedure di cui al presente regolamento sono nulli a tutti gli effetti.



CRITERI GENERALI PER IL SISTEMA DI VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Il complesso sistema di verifica e valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria nonché dei risultati di gestione è disciplinato dall'art. 15 del D.Lgs. 502/92 e successive modificazioni e integrazioni e dagli artt. 25 e seguenti del C.C.N.L. 3.11.2005, nonché, per gli aspetti riguardanti gli effetti della valutazione positiva al 15° anno, dal comma 7 dell'art. 5 del C.C.N.L. 5.07.2006, relativo al II° biennio economico.

L'art. 25, c. 5, demanda in particolare alle Aziende il compito di predeterminare i criteri generali che informano tali sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione, i quali, prima della loro definitiva adozione devono risultare oggetto di concertazione con la parte sindacale abilitata alla contrattazione collettiva integrativa.

Le parti infine prendono atto che principi e criteri contenuti nei citati articoli sono stati confermati e integrati dagli artt. 9 e 10 del C.C.N.L. 17.10.2008 che nella sostanza riafferma l'importanza strategica della valutazione nel rapporto di lavoro dei dirigenti. Richiamano, infine, l'art. 5, c. 2 del CCNL 6.5.2010 integrativo per il quale "costituisce principio generale la distinzione tra procedure e i criteri di valutazione dei risultati e quelli relativi alla responsabilità disciplinare, anche per quanto riguarda gli esiti delle stesse".

A | CADENZE DELLA VERIFICA

Dal combinato disposto delle succitate norme risulta che le scadenze dell'attività di verifica di cui trattasi sono quelle indicate nel seguente prospetto in riferimento rispettivamente ai dirigenti direttori di dipartimento, direttori di U.O. complessa, dirigenti responsabili di U.O. semplice, dirigenti con incarico di natura professionale:

VERIFICHE DIRIGENTI	SCADENZA DELL'INCARICO	ALTRE SCADENZE
	A	C
Direttori di dipartimento/ U.O. complessa	VERIFICA SCADENZA INCARICO	
Resp. di U.O. semplice/ semplice Dpt	VERIFICA SCADENZA INCARICO	VERIFICA ULTRA QUINQUENNALE (in relazione alle tipologie previste)
Dirigente con incarico professionale	VERIFICA SCADENZA INCARICO	VERIFICA QUINQUENNALE (per dirigenti di nuova assunzione e in relazione alle tipologie previste) VERIFICA ULTRA QUINQUENNALE (in relazione alle tipologie previste)

B | SOGGETTI PREPOSTI ALLA VERIFICA E AL CONTRADDITORIO

Le parti prendono atto che i soggetti preposti alle verifiche in argomento sono:

- 1) in riferimento al principio della "diretta conoscenza del dirigente valutato", in prima istanza i soggetti valutatori, in relazione alla tipologia dell'incarico, per le verifiche delle lettere A e C sono:

Dirigente valutato	Soggetto valutazione di prima istanza
Dirigenti con incarico professionale o di U.O. semplice	Direttore con incarico di U.O. complessa o di U.O. semplice dipartimentale della U.O. di appartenenza
Dirigente con incarico di U.O. complessa o di U.O. semplice a valenza dipartimentale	Direttore del Dipartimento di riferimento
Direttore di Dipartimento	Direttore della Macro Struttura di riferimento (Distretto, Ospedale, Dip. di Prevenzione) o, in mancanza, Direttore Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Sociali per quanto di rispettiva competenza
Direttore Macro Struttura	Direttore Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Sociali per quanto di rispettiva competenza
Direttori/Responsabili U.O./aree in staff ai Direttori Generale, Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Sociali	Direttore Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Sociali per quanto di rispettiva competenza

- 2) In seconda istanza, per le verifiche di cui alle lettere A e C del sopraindicato prospetto, il soggetto valutatore è il Collegio Tecnico, composto come di seguito indicato, in relazione alla tipologia dell'incarico, con la precisazione che non può farne parte il dirigente che ha partecipato alla valutazione di prima istanza:

Dirigente valutato	Composizione Collegio Tecnico
Dirigenti con incarico professionale o di U.O. semplice	Presidente: Direttore Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Socio Sanitari per quanto di rispettiva competenza, o suo delegato Componenti: n. 2 dirigenti esperti della stessa area del valutato
Dirigente con incarico di U.O. complessa o di U.O. semplice a valenza dipartimentale	Presidente: Direttore Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Socio Sanitari per quanto di rispettiva competenza, o suo delegato Componenti: n. 2 direttori di U.O. complessa della stessa area del valutato
Direttore di Dipartimento	Presidente: Direttore Generale, o suo delegato Componenti: n. 2 direttori di U.O. complessa con incarico analogo a quello del valutato
Direttore Macro Struttura	Presidente: Direttore Generale, o suo delegato Componenti: n. 2 direttori di U.O. complessa con incarico analogo a quello del valutato
Responsabili U.O./aree in staff ai Direttori Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Socio Sanitari	Presidente: Direttore Generale, o suo delegato Componenti: n. 2 dirigenti con incarico analogo a quello del valutato

[Handwritten signatures and initials]

- 3) Il Collegio Tecnico viene nominato dal Direttore Generale, su designazione del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo o del Direttore dei Servizi Socio Sanitari per quanto di rispettiva competenza. Funge da segretario personale amministrativo di categoria D o C.

Ai componenti esterni viene riconosciuto un compenso forfetario giornaliero, pari al 50% di quello previsto per le commissioni di concorso per la dirigenza, oltre al rimborso delle spese di trasferta.

- 4) Il contraddittorio su richiesta del dirigente valutato, fatto salvo quanto indicato nel successivo paragrafo "E", viene garantito in prima istanza, all'atto della comunicazione della valutazione da parte del soggetto valutatore. Il valutato, al momento della sottoscrizione per presa visione della scheda di valutazione, potrà inserire proprie osservazioni nella scheda stessa. In tale contesto potrà richiedere per iscritto di essere sentito dal Collegio Tecnico in sede di seconda istanza di valutazione.

C | CONTENUTI DELL'ATTIVITA' DI VERIFICA

I contenuti dell'attività di verifica sono quelli di cui al seguente prospetto che li riassume in riferimento rispettivamente:

A-C) alle verifiche di fine incarico, del primo quinquennio (per i dirigenti di nuova assunzione) e ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività e per l'eventuale conferimento dell'incarico ex art. 27 lett. c);

VERIFICHE DI FINE INCARICO del primo quinquennio e ultraquinquennali in relazione all'indennità di esclusività A-C	
1)	attività professionale svolta dai dirigenti
2)	collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nella organizzazione dipartimentale
3)	livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico
4)	risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi
5)	efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi
6)	capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché la gestione degli istituti contrattuali
7)	capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale
8)	capacità di promuovere, diffondere ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali
9)	attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale
10)	raggiungimento del minimo di credito formativo, ai sensi dell'art. 16 ter, comma 2, del D.Lgs 502/1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5
11)	rispetto del codice di comportamento allegato n.1 del CCNL 3/11/2005, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici
12)	risultati delle verifiche annuali
13)	adesione ai valori aziendali

(Verbo del DR n. 104/07)

D CRITERI E MODALITA' DI VERIFICA

Le parti prendono atto che il sistema di verifica deve rispondere a principi di trasparenza dei criteri utilizzati, di adeguata informazione e partecipazione del dirigente valutato, di diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore.

Per le valutazioni di cui alle lettere A e C il valutato fornisce gli elementi relativi ai criteri di valutazione con apposita sintetica relazione descrittiva, accompagnata dal materiale documentale di riferimento, ove ciò sia possibile e, comunque, come previsto dagli indicatori. Il valutatore di 1^a istanza attesta l'appropriatezza e la veridicità degli elementi di verifica ed esprime le proprie valutazioni attuando il confronto con il valutato.

Ciò premesso, le parti convengono che per ciascuna tipologia di valutazione come sopra descritta l'organismo preposto alla verifica si avvalga della corrispondente scheda di valutazione, il cui fac-simile viene riportato nell'allegato n. 1 al presente verbale, per farne parte integrante e sostanziale.

A ciascun oggetto di valutazione indicato nella scheda verrà assegnato, a cura dell'Azienda, un peso che risulterà assolutamente funzionale alla strategia che la Direzione Generale si è data per raggiungere sia gli obiettivi indicati dalla Regione Veneto sia quelli individuati autonomamente a livello aziendale. La somma delle percentuali dei pesi assegnati darà una percentuale pari al 100%.

Il risultato dell'attività prestata nel periodo soggetto a verifica potrà essere considerata, in relazione all'incarico conferito: eccellente, buono, discreto, sufficiente, insufficiente. Tale giudizio dovrà risultare dall'adozione degli indicatori di verifica riportati per ciascun oggetto di valutazione nella scheda di cui all'allegato n. 1 al presente verbale.

Allo scopo di determinare il risultato finale della verifica, i pesi della valutazione per ogni oggetto saranno trasformati in valori (tramite un moltiplicatore associato ad ogni giudizio) che verranno a loro volta sommati secondo quanto di seguito riportato:

- a) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "eccellente", ossia "notevolmente oltre le aspettative più avanzate e con aspetti innovativi", il moltiplicatore del peso sarà 1,00;
- b) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "ottimo", ossia "molto buono e pienamente corrispondente alle aspettative attese", il moltiplicatore del peso sarà 0,9;
- c) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "buono", ossia "più che adeguato e più che soddisfacente in tutti i suoi aspetti", il moltiplicatore del peso sarà 0,8;
- d) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "discreto", ossia "che soddisfa moderatamente le aspettative", il moltiplicatore del peso sarà 0,7;
- e) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "sufficiente", ossia "appena corrispondente alle aspettative", il moltiplicatore del peso sarà 0,6;
- f) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "insufficiente", ossia "non adeguata oppure non svolta", il moltiplicatore del peso sarà 0.



[Verbale del 08/11/2018]



Avrà superato la verifica il dirigente la cui attività sarà stata complessivamente valutata con un "peso di soddisfazione" in relazione all'incarico conferito non inferiore ad un valore di 60 su 100. I risultati delle valutazioni saranno comunicati all'interessato e al competente responsabile.

E | EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA

Gli effetti della valutazione negativa sono quelli di cui all'art. 30 e 31 del C.C.N.L. 3/11/2005 ai quali le parti espressamente rinviano.

Ai sensi dell'art. 29 del sopraccitato C.C.N.L., prima di procedere alla eventuale formulazione di giudizio non positivo, il Direttore Generale – tramite il Direttore Sanitario, il Direttore Amministrativo o il Direttore dei Servizi Socio Sanitari per quanto di competenza – contesterà al dirigente il risultato negativo delle sue attività nel periodo di riferimento.

Nei quindici giorni successivi alla notifica della suddetta contestazione il dirigente potrà presentare le proprie controdeduzioni a riguardo facendosi eventualmente assistere da persona di sua fiducia. Nei dieci giorni successivi alla data di notifica delle controdeduzioni il Direttore Sanitario, il Direttore Amministrativo o il Direttore dei Servizi Socio Sanitari per quanto di rispettiva competenza, acquisiti eventuali ulteriori elementi di giudizio, sentito l'interessato ed il responsabile di U.O. di appartenenza, esprimerà motivata proposta di giudizio positivo o negativo; la proposta assieme alla documentazione verrà quindi rimessa al Direttore Generale il quale deciderà nel successivo termine di 5 giorni dalla ricezione, con atto scritto e motivato, indicando contestualmente gli effetti che quest'ultimo produce in capo al dirigente interessato.

In riferimento alla scala di valori sopra descritta, e fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda – utilizzando il procedimento previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro – in presenza di valutazione negativa definita in base ad elementi di particolare gravità, il risultato negativo della valutazione al termine dell'iter sopraccitato ed il conseguente accertamento della responsabilità dirigenziale, comporterà per il dirigente gli effetti puntualmente indicati negli artt. 29, 30 e 31 del C.C.N.L. 3/11/2005, che vengono riassunti in modo schematico nelle seguenti due tabelle:

VERIFICA DIRIGENTI	SCADENZA INCARICO	
	0 – 59	
	EFFETTO	
Punteggio conseguito		
Resp. di U.O. complessa	Affidamento di altro incarico non comportante Direzione di U.O. Complessa con attribuzione dell'indennità di esclusività nella fascia inferiore (art. 31 C.2)	
Resp. di U.O. semplice anche a valenza dipartimentale	Affidamento di incarico di natura professionale di minor valore economico di cui all'art. 27 lett. C del CCNL 8/06/2000, nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività (art.31, comma 3)	
Dirigente con incarico professionale	Affidamento di incarico di natura professionale di minor valore economico di cui all'art.27 lett. C del CCNL 8/06/2000, nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività (art. 31, comma 3)	
Dirigente con meno di cinque anni	Ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8/06/2000 nonché nell'applicazione degli istituti economici previsti dall'art. 4, comma 2 (equiparazione) e dall'art. 5, comma 5 (fascia superiore ind. di esclusività) del CCNL 8/06/2000 II° biennio economico	

[Handwritten signatures and initials]

Per le valutazioni negative effettuate dopo il 30/12/2003, ai sensi dell'art. 31 c.5 del C.C.N.L., nei casi di revoca e con effetto dal 4/11/2005, la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata è decurtata nella misura del 40%.

VERIFICA DIRIGENTI	ULTRAQUINQUENNALE E DEL PRIMO QUINQUENNIO PER I DIRIGENTI DI NUOVA ASSUNZIONE	
	0 – 59	
	EFFETTO	
Punteggio conseguito		
Resp. di U.O. semplice o di U.O. semplice a valenza dipartimentale	Affidamento di incarico di valore economico inferiore nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività	
Dirigente con incarico professionale	Affidamento di incarico di valore economico inferiore nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività	
Dirigente con meno di cinque anni (per i dirigenti di nuova assunzione)	Ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8/06/2000 nonché nell'applicazione degli istituti economici previsti dall'art. 4, comma 2 (equiparazione) e dall'art. 5, comma 5 (fascia superiore ind. di esclusività) del CCNL 8/06/2000 II° biennio economico	

In caso di valutazione negativa, i dirigenti, ad eccezione di quelli di U.O. complessa, sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità (art. 31, comma 7). Per gli ulteriori effetti si rinvia allo stesso comma.

VERIFICA

A. progr. _____

COGNOME E NOME		PERIODO DI VALUTAZIONE	dal	al	SOGGETTO PREPOSTO ALLA VERIFICA	PROSSIMA SCADENZA
QUALIFICA						
INCARICO DIRIGENZIALE						

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE	PESO ASSEGNATO 100 %	INDICATORE DI VERIFICA	RISULTATO DELLA ATTIVITA'							
			ECCELLE NEL MARG. 1	OTTIMO MARG. 2	BUCAR MARG. 3	DISCRETO MARG. 4	SUFFICIENTE MARG. 5	INSUFFICIENTE MARG. 6	NOTA DI VALUTAZIONE INSUFFICIENTE	
1) Valutazione delle ATTIVITA' PROFESSIONALI	10									
a) Obiettivi specifici riferiti alla attività professionale: (esplicitare gli obiettivi definiti al conferimento dell'incarico)	10	Livello di conseguimento degli obiettivi specifici e sviluppo delle proprie capacità professionali.	10	9	8	7	6	0		
2) Valutazione delle PRESTAZIONI	30									
a) Risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo:										
-all'appropriatezza e qualità delle prestazioni;	20	Livello di progettazione e realizzazione di appositi protocolli o linee guida.	20	18	16	14	12	0		
-all'orientamento all'utenza;	5	Livello di attenzione alle esigenze e aspettative dell'utenza nella realizzazione delle attività proprie dell'incarico conferito.	5	4,5	4	3,5	3	0		
-alle certificazioni di qualità di servizi.	5	Livello di partecipazione alle attività pianificate per le certificazioni, autorizzazione ed accreditamento	5	4,5	4	3,5	3	0		
3) Valutazione delle COMPETENZE ORGANIZZATIVE	50									
a) Esplicitamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico (esplicitare le funzioni)	3	Grado di osservanza delle funzioni attribuite.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
b) Efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi.	3	Livello di efficacia.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
c) Collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale.	3	Livello di sviluppo delle attività di collaborazione e partecipazione multiprofessionale promosse dal responsabile della struttura.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
d) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori.	3	Individuazione dei carichi di lavoro dei collaboratori e dei volumi prestazionali.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
e) Capacità dimostrata nel generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse.	4	Grado di gestione degli istituti contrattuali (risultato, funzioni, straordinario).	4	3,6	3,2	2,8	2,4	0		
f) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali.	10	Livello raggiunto nelle innovazioni tecnologiche e nella reingegnerizzazione dei processi in relazione agli obiettivi di budget assegnati.	10	9	8	7	6	0		
g) Capacità dimostrata nel gestire i processi formativi e la selezione del personale.	4	Livello raggiunto nella attività formative e nella promozione dell'aggiornamento del personale.	4	3,6	3,2	2,8	2,4	0		
h) Capacità di promuovere, difendere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche.	6	Grado di realizzazione.	6	5,4	4,8	4,2	3,6	0		
i) Attività di ricerca clinica applicata, sperimentazioni, attività di tutoraggio formativo e docenza nell'ambito dei programmi di formazione permanente.	5	Valutazione delle evidenze prodotte (attestate dal valutatore di 1° istanza su documentazione fornita dal valutato) o livello di attuazione delle attività specifiche.	6	5,4	4,8	4,2	3,6	0		
l) Raggiungimento del minimo di credito formativo, ai sensi dell'art 16 ter, comma 2 del Dlgs 502/1992 tenuto conto dell'art 23, commi 4 e 5	4	Valutazione delle evidenze prodotte (documentazione fornita dal valutato).	4	3,6	3,2	2,8	2,4	0		
m) Rispetto del codice di comportamento allegato 1 del CCNL del 03/11/2005	2	Valutazione delle evidenze prodotte dall'ufficio interno di controllo (all. 1 del CCNL art 13).	2	1,8	1,6	1,4	1,2	0		
n) Adesione ai valori aziendali	2		2	1,8	1,6	1,4	1,2	0		
4) Valutazione dei RISULTATI	10									
a) Esito delle verifiche annuali dei risultati raggiunti	10	Valutazione in base alle verifiche annuali	10	9	8	7	6	0		
	100									
										400

Data:2016

Firma Valutatore

Firma Valutato

Il presente documento è di natura puramente informativa e non ha valore legale.

[Handwritten signatures and notes]

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa

In data 14/11/2018 alle ore 9.00, si è riunito, previa convocazione a mezzo del presso la sede del Azienda ulss 5 Polesana, via Viale Tre Mariti 89, 45100 Rovigo, il Collegio sindacale, per esprimere il parere sull'ipotesi di contrattazione integrativa.

La contrattazione integrativa, prevista dall'articolo 40- Dlgs 165/01 del C.C.N.L. è stata regolarmente attivata.

Le risorse finanziarie sono state determinate sulla base dei parametri stabiliti dal:

Individuazione dei criteri e procedure per l'affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali e per le valutazioni dei dirigenti, dell'area della Dirigenza Medico-Veterinaria.

Pertanto, il Collegio sindacale:

- considerato che l'individuazione delle risorse disponibili è stata effettuata correttamente;
- tenuto conto che il contratto integrativo è stato predisposto in conformità alle vigenti disposizioni;
- l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità;
- esaminato il prospetto di calcolo del fondo e del relativo piano di riparto? Si
- vista la relazione tecnico-finanziaria del Direttore Amministrativo n. 91228/II.2 del 13/11/2018 ? Si
- vista la relazione illustrativa al contratto integrativo n. 91228/II.2 del 13/11/2018 ? Si

ESPRIME

parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del

Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165

Eventuali ulteriori osservazioni:

