

REGIONE DEL VENETO



ULSS7
PEDEMONTANA

Via dei Lotti, n. 40
36061 Bassano del Grappa (VI)
Codice fiscale e partita IVA 00913430245

N. 2417 DEL 30/12/2024

DELIBERAZIONE
del

DIRETTORE GENERALE

Nominato con D.P.G.R. n. 13 del 26/02/2024

Coadiuvato dai sigg.:

DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott.ssa MICHELA CONTE

DIRETTORE SANITARIO

dr. ANTONIO DI CAPRIO

DIRETTORE DEI SERVIZI SOCIO – SANITARI

dott. EDDI FREZZA

OGGETTO: ADOZIONE REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ.

IL DIRETTORE GENERALE
DELL'AZIENDA ULSS 7 PEDEMONTANA
dott. Carlo Bramezza

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs n. 82/2005, del T.U. n. 445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico è conservato digitalmente negli archivi informatici dell'Azienda.

Proponente: UOC GESTIONE RISORSE UMANE
Anno Proposta: 2024 Numero Proposta: 2530/24

Il Dirigente, Direttore della U.O.C. Gestione Risorse Umane, nonché Responsabile del Procedimento, attesta che la presente proposta di deliberazione è stata regolarmente istruita nel rispetto della vigente normativa nazionale, regionale, regolamentare: per il Dirigente f.to Michela Castellan

Il Direttore della U.O.C. Gestione Risorse Umane riferisce quanto segue.

Premesso che:

- con deliberazione n. 1387 del 28/10/2020, in attuazione del C.C.N.L. 19/12/2019 triennio 2018-2021, è stato adottato il *“Regolamento aziendale per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi in applicazione del CCNL 19.12.2019 triennio 2018-2021 Area Sanità”*, approvato con C.C.I.A. sottoscritto in data 19/10/2020 con le OO.SS. dell'Area Sanità;
- con deliberazione n. 1712 del 23/12/2020 sono stati istituiti gli incarichi dirigenziali di cui all'art. 18 del C.C.N.L. Area Sanità 19/12/2019, triennio 2016-2018, i quali sono stati in parte già assegnati sulla base della procedura prevista dal regolamento aziendale;
- con C.C.I.A. del 06/06/2023 in materia di *“Criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali e criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo dei fondi”* è stato modificato, con decorrenza 01/01/2023, l'allegato al suddetto regolamento, denominato *“Tabella dei parametri della graduazione delle funzioni dirigenziali”*;
- in data 23/01/2024 è stato sottoscritto il C.C.N.L. dell'Area Sanità per il triennio 2019-2021, che, agli artt. 21 ss., ha introdotto alcune novità nella disciplina degli incarichi dirigenziali;
- rientrano tra le materie oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 6, comma 3, del C.C.N.L. Area Sanità sottoscritto il 23/01/2024:
 - d) *“i criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali”*;
 - e) *“i criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali”*;
- il confronto in materia di *“Criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali”* si è concluso con la sottoscrizione in data 24/10/2024 di un verbale di confronto e dell'allegato documento di sintesi;
- il confronto in materia di *“Criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali”* si è concluso con la sottoscrizione in data 28/11/2024 di un verbale di confronto e dell'allegato documento di sintesi;
- in data 11/12/2024, con nota prot. n. 110841/2024, i verbali sopra citati sono stati inviati, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico finanziaria, al Collegio sindacale che, nella seduta del 16/12/2024, ha preso atto dell'avvenuto confronto, esprimendo parere favorevole in merito a quanto stabilito in ordine alla graduazione delle posizioni dirigenziali (verbale n. 11/2024).

Tutto ciò premesso, sulla base dei presupposti di fatto e delle ragioni giuridiche risultanti dall'istruttoria, il Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane propone di adottare il *“Regolamento aziendale in materia di conferimento, graduazione, mutamento e revoca degli incarichi della Dirigenza Area Sanità”*, predisposto a seguito di confronto con la parte sindacale, che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale dello stesso.

IL DIRETTORE GENERALE

Vista la relazione e la proposta del Responsabile del procedimento;

Dato atto che il Responsabile del servizio competente ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale, regionale e regolamentare;

Acquisito il parere favorevole dei Direttori Amministrativo, Sanitario e dei Servizi Socio-Sanitari, per quanto di rispettiva competenza,

DELIBERA

1. di prendere atto del verbale di confronto del 24/10/2024 in materia di *“Criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali”* e del verbale di confronto del 28/11/2024 in materia di *“Criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali”*, sottoscritti con le OO.SS. della Dirigenza Area Sanità, agli atti dell’U.O.C. Gestione Risorse Umane;
2. di adottare il *“Regolamento aziendale in materia di conferimento, graduazione, mutamento e revoca degli incarichi della Dirigenza Area Sanità”*, predisposto a seguito di confronto con la parte sindacale, in conformità a quanto previsto in materia dal C.C.N.L. Area Sanità del 23/01/2024, triennio 2019-2021, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
3. di dare atto che tale regolamento sostituisce il precedente *“Regolamento aziendale per l’individuazione, la graduazione e l’attribuzione degli incarichi in applicazione del CCNL 19.12.2019 triennio 2018-2021 Area Sanità”* adottato con deliberazione n. 1387 del 28/10/2020;
4. di stabilire l’applicazione delle quote di parte variabile della retribuzione di posizione definite nella tabella allegata al regolamento di cui al punto 2 (*Allegato 1 - Tabella dei parametri della graduazione delle funzioni Dirigenza Area Sanità*), con decorrenza dal 1° gennaio 2024;
5. di dare atto che la presente deliberazione viene pubblicata all’albo del sito istituzionale dell’Azienda per 10 gg. continuativi, inviata contestualmente al Collegio Sindacale e diventa esecutiva il giorno stesso della sua pubblicazione, come da norma regolamentare approvata con deliberazione n. 1386 del 22.07.2022.

REGIONE DEL VENETO  ULSS7 PEDEMONTANA	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

REGOLAMENTO AZIENDALE

**IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E
 REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ**

REGIONE DEL VENETO  ULSS7 PEDEMONTANA	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

INDICE

CAPO I	INDIVIDUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI.....	pag. 3
Art. 1	Tipologia degli incarichi.....	pag. 3
Art. 2	Incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa.....	pag. 3
Art. 3	Incarico di Direzione di Unità operativa semplice dipartimentale o distrettuale	pag. 4
Art. 4	Incarico di Direzione di Unità operativa semplice.....	pag. 4
Art. 5	Incarico di natura professionale di altissima professionalità	pag. 4
Art. 6	Incarico di natura professionale di alta specializzazione.....	pag. 5
Art. 7	Incarico professionale, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.....	pag. 5
Art. 8	Incarico professionale iniziale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova	pag. 6
Art. 9	Incarichi e carriere.....	pag. 6
CAPO II	GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI.....	pag. 7
Art. 10	Graduazione delle posizioni.....	pag. 7
CAPO III	CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI.....	pag. 8
Art. 11	Modalità di attribuzione.....	pag. 8
Art. 12	Esperienza professionale maturata complessiva	pag. 8
Art. 13	Modalità di conferimento degli incarichi.....	pag. 8
Art. 14	Durata degli incarichi.....	pag. 11
Art. 15	Contratto individuale di incarico.....	pag. 11
CAPO IV	VERIFICA, VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI ED EFFETTI DELLA VALUTAZIONE.....	pag. 11
Art. 16	Verifica e valutazione dei dirigenti.....	pag. 11
Art. 17	Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio Tecnico.....	pag. 13
Art. 18	Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio Tecnico.....	pag. 14
Art. 19	Formazione continua ed ECM.....	pag. 15
CAPO V	MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI.....	pag. 16
Art. 20	Revoca degli incarichi dirigenziali.....	pag. 16
Art. 21	Incarico in caso di mobilità interna o esterna.....	pag. 16
CAPO VI	SOSTITUZIONI.....	pag. 16
NORMA FINALE E TRANSITORIA.....		pag. 17
Allegato 1 - Tabella dei parametri della graduazione delle funzioni Dirigenza Area Sanità.....		pag. 18
Allegato 2 - Scheda valutazione incarichi Dirigenza.....		pag. 19

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

CAPO I – INDIVIDUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 1

TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI

1. L'individuazione degli incarichi dirigenziali rientra nel potere organizzativo dell'Azienda e tiene conto dei programmi da attuare e degli obiettivi da raggiungere.

L'individuazione degli incarichi dirigenziali deve essere funzionale ad un'efficace e proficua organizzazione aziendale, deve contribuire ad una migliore qualità assistenziale e promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti, mediante il riconoscimento delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

2. Le tipologie d'incarico conferibili ai dirigenti dell'area di contrattazione in parola sono così individuate:

- Incarichi gestionali art. 22, comma 1, par. I, C.C.N.L. Area Sanità del 23/01/2024:
[A] di direzione di Unità Operativa Complessa (sono ricompresi l'incarico di Direttore di Distretto Socio-Sanitario e di Presidio Ospedaliero) art. 22, comma 1, par. I, lett. a);
[B1] di direzione di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale o distrettuale art. 22, comma 1, par. I, lett. b);
[B2] di direzione di Unità Operativa Semplice articolazione interna di Unità Operativa Complessa art. 22, comma 1, par. I, lett. c);
- Incarichi professionali art. 22, comma 1, par. II, C.C.N.L. Area Sanità del 23/01/2024:
[CD] di altissima professionalità a valenza dipartimentale art. 22, comma 1, par. II, lett. a1);
[CC] di altissima professionalità articolazione interna di Unità Operativa Complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale art. 22, comma 1, par. II, lett. a2);
[C1 e C2] di alta specializzazione art. 22, comma 1, par. II, lett. b);
[C3 e C4] di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo art. 22, comma 1, par. II, lett. c);
[D] Iniziale (D1– D2 per tempi indeterminati, D3 per tempi determinati e D4 per specializzandi L. 145/2018) art. 22, comma 1, par. II, lett. d).

3. L'individuazione degli incarichi gestionali discende esclusivamente dall'assetto organizzativo rappresentato dall'Atto aziendale. Essi sono conferiti nel limite del numero stabilito dall'Atto Aziendale.

Con separato atto, l'Azienda provvede altresì all'istituzione degli incarichi delle funzioni dirigenziali, secondo le tipologie di incarichi indicate nel presente Regolamento.

L'istituzione degli incarichi professionali avviene sulla base delle esigenze organizzative dell'Azienda. Essi sono conferiti nei limiti delle risorse disponibili nel Fondo contrattuale destinato.

Nello specifico degli incarichi di altissima professionalità, il numero di posizioni dirigenziali istituibili non può superare:

- per gli incarichi [CD] il 5% arrotondato all'unità superiore del numero degli incarichi [C1, C2, C3, C4];
- per gli incarichi [CC] il 10% arrotondato all'unità superiore del numero degli incarichi [C1, C2, C3, C4].

La mappatura dei predetti incarichi è soggetta a periodica revisione.

4. Dall'entrata in vigore del presente Regolamento, sono fatti salvi, in prima istanza, quale mappatura di partenza, l'insieme degli incarichi in essere nell'Azienda ULSS n. 7 Pedemontana.

ART. 2

INCARICO DI DIRETTORE DI UNITÀ OPERATIVA COMPLESSA

(art. 22, comma 1, par. I, lett. a, C.C.N.L. 23/01/2024)

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

1. Per “Unità Operativa Complessa” si intende l’articolazione interna dell’Azienda alla quale è attribuita, con Atto Aziendale di cui all’art. 3, comma 1 bis del d.lgs. 502 del 1992, la responsabilità di gestione di risorse umane tecniche o finanziarie. Sono ricompresi l’incarico di Direttore di Distretto Socio-Sanitario e di Presidio Ospedaliero.

2. L’incarico di direzione di Unità Operativa Complessa comporta la gestione di una struttura aziendale individuata come tale dall’Atto Aziendale.

3. Le Unità Operative Complesse sono articolate, in applicazione dell’art. 69 comma 3 del C.C.N.L. 23/01/2024, nelle seguenti tipologie:

- Strutture Area Chirurgica **(A1)**;
- Strutture Area Medica/Dirigenza Sanitaria/Dirigenza professioni sanitarie **(A2)**;
- Strutture Area Territorio/Dirigenza Veterinaria **(A3)**.

4. Gli incarichi di Direzione di Dipartimento non sono oggetto di graduazione. Il fondo di posizione non finanzia la maggiorazione della retribuzione di posizione, parte variabile, onere che grava sul bilancio aziendale.

ART. 3
INCARICO DI DIREZIONE DI UNITÀ OPERATIVA SEMPLICE
DIPARTIMENTALE O DISTRETTUALE
(art. 22, comma 1, par. I, lett. b, C.C.N.L. 23/01/2024) - codice B1

La direzione di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale o distrettuale comporta la gestione di una Struttura (U.O.S.D.), che è articolazione interna di un Dipartimento o di un Distretto Socio-Sanitario o di Staff alla Direzione aziendale; include necessariamente ed in via prevalente la diretta responsabilità di gestione di risorse umane e tecnologiche/strumentali. Ove previsto può comportare anche la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie (negoziiazione di budget).

ART. 4
INCARICO DI DIREZIONE DI UNITÀ OPERATIVA SEMPLICE
(art. 22, comma 1, par. I, lett. c, C.C.N.L. 23/01/2024) – codice B2

La direzione di Unità Operativa Semplice articolazione interna di Unità Operativa Complessa comporta la gestione di una Struttura (U.O.S. di U.O.C.) incardinata nell’ambito di una Struttura Complessa. È di rilevanza strategica interna alla Struttura Complessa, include necessariamente ed in via prevalente la diretta responsabilità di gestione di risorse umane e tecnologiche/strumentali.

ART. 5
INCARICO DI NATURA PROFESSIONALE DI ALTISSIMA PROFESSIONALITÀ
(art. 22, comma 1, par. II, lett. a, C.C.N.L. 23/01/2024)

Gli incarichi professionali di Altissima Professionalità sono articolati in due livelli:

1° livello: di altissima professionalità a valenza dipartimentale – codice CD:

Elementi caratterizzanti l’incarico:

l’incarico è funzionalmente collocato all’interno di una Struttura Complessa
assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l’utilizzo discrezionale ed appropriato di risorse tecnologiche/strumentali necessarie

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

rappresenta - sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento - un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero Dipartimento/Distretto Socio-Sanitario, all'interno di ambiti specifici

2° livello: di altissima professionalità articolazione interna di Unità Operativa Complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale – codice CC:

Elementi caratterizzanti l'incarico:

l'incarico è funzionalmente collocato all'interno di una Struttura Complessa ovvero di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale
assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo discrezionale ed appropriato di risorse tecnologiche/strumentali necessarie
rappresenta - sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento - un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta Struttura o Strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari

ART. 6

INCARICO DI NATURA PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE

(art. 22, comma 1, par. II, lett. b, C.C.N.L. 23/01/2024)

E' funzionalmente collocato all'interno di una Struttura Complessa o Semplice Dipartimentale, assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina e alla Struttura organizzativa di riferimento, e ne rappresenta il riferimento per l'acquisizione/consolidamento delle conoscenze/competenze delle attività svolte nell'ambito della Struttura di appartenenza; è articolazione funzionale caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo discrezionale ed appropriato di risorse tecnologiche/strumentali necessarie; si articola in due livelli:

1° livello: Incarico di alta specializzazione consolidato - codice C1.

Elementi caratterizzanti	Indicatori
- Particolare competenza in una specifica attività nell'ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza - Autonomia operativa di tale attività	Gerarchia d'importanza Alta e consolidata
	Grado complessità Alta e consolidata
	Valenza strategica Alta e consolidata

2° livello: Incarico di alta specializzazione - codice C2.

Elementi caratterizzanti	Indicatori
- Particolare competenza in una specifica attività nell'ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza - Autonomia operativa di tale attività	Gerarchia d'importanza Alta
	Grado complessità Alta
	Valenza strategica Alta

ART. 7

INCARICO PROFESSIONALE, DI CONSULENZA, DI STUDIO E RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO

(art. 22, comma 1, par. II, lett. c, C.C.N.L. 23/01/2024)

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

È funzionalmente collocato all'interno di una Struttura Complessa o Semplice, prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche, può includere un'autonomia operativa; si articola in due livelli:

1° livello: Incarico di natura professionale consolidata - codice C3

Elementi caratterizzanti	Indicatori
- Competenza nello svolgimento di compiti di particolare interesse generale nell'ambito della disciplina/area specialistica di appartenenza - Preparazione professionale consolidata caratterizzata da buona autonomia nei processi nell'area di appartenenza	Gerarchia d'importanza consolidata
	Grado complessità consolidata
	Valenza strategica consolidata

2° livello: Incarico di specialista dirigente formato - codice C4

Elementi caratterizzanti	Indicatori
Superamento della verifica del Collegio Tecnico al compimento dei 5 anni di servizio e pertanto possesso di accertate attitudini dirigenziali e capacità professionali	Gerarchia d'importanza
	Grado complessità
	Valenza strategica

ART. 8

**INCARICO PROFESSIONALE INIZIALE CONFERIBILE AI DIRIGENTI CON MENO DI CINQUE ANNI DI ATTIVITÀ CHE ABBIANO SUPERATO IL PERIODO DI PROVA
(art. 22, comma 1, par. II, lett. d, C.C.N.L. 23/01/2024) - codice D**

1. È funzionalmente collocato all'interno di una Struttura Complessa o Semplice, ha un preciso ambito di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del Responsabile della Struttura di appartenenza e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività (detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione/verifica contrattualmente previsti):

Elementi caratterizzanti	Indicatori
Superamento periodo di prova	Gerarchia d'importanza
	Grado complessità
	Valenza strategica

Incarichi D a tempo indeterminato

- livello economico 1, da 3 anni e 1 giorno a 5 anni di servizio presso l'Azienda
- livello economico 2, da superamento periodo di prova fino a 3 anni di servizio presso l'Azienda

2. Ai dirigenti assunti con contratto a **tempo determinato** e agli **specializzandi** assunti ai sensi della L. 145/2018 sarà riconosciuto un incarico di D3 e D4 sulla base del grado di autonomia e competenza acquisito.

ART. 9

INCARICHI E CARRIERE

1. Ad ogni dirigente a tempo indeterminato deve essere attribuito un incarico e in particolare l'esito positivo della valutazione affidata al Collegio Tecnico al raggiungimento dei cinque anni di attività produce, tra l'altro, la possibilità di attribuire un incarico diverso dall'incarico professionale iniziale, tra quelli previsti dall'art. 22, comma 1, paragrafo I, lett. b) e c) e paragrafo II, lett. a), b) e c) del C.C.N.L. stipulato il 23/01/2024.

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

2. Pertanto al dirigente, al termine dei cinque anni di attività, secondo quanto previsto dall'art. 22 co. 5 C.C.N.L. 23/01/2024, dopo aver ottenuto la valutazione positiva, sarà attribuito uno degli incarichi sopra indicati con le modalità stabilite nel presente Regolamento.

CAPO II - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 10

GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

1. La graduazione delle posizioni dirigenziali, incidendo sulla differenziazione del valore economico degli incarichi conferiti dall'Amministrazione, è finalizzata a valorizzare la complessità gestionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni individuate all'interno del contesto organizzativo ed operativo esistente, nonché a promuovere lo sviluppo professionale dei dirigenti sanitari, sulla base delle competenze e delle esperienze acquisite.

2. La graduazione delle posizioni mira al pieno utilizzo del fondo degli incarichi per le finalità per cui lo stesso è stato costituito, in conformità al principio in base al quale a tutti i dirigenti deve essere conferito un incarico e sulla base dell'organizzazione aziendale, definendo, ove vi siano le disponibilità nel predetto Fondo, anche la parte variabile della retribuzione di posizione di ciascun incarico.

3. In attuazione di quanto previsto dal C.C.N.L. Area Sanità del 23/01/2024 e tenuto conto di quanto stabilito dal Regolamento adottato con deliberazione n. 1387 del 28/10/2020, il peso economico di ciascun incarico e la conseguente valorizzazione economica, vengono definiti sulla base dei criteri indicati nella tabella allegata al presente Regolamento (Allegato 1), oggetto di confronto con le OO.SS. della Dirigenza Area sanità.

Nella graduazione, stabilito il punteggio base corrispondente al peso economico dell'incarico di specialista dirigente formato (C4), si è inteso valorizzare i seguenti parametri:

- complessità gestionale richiesta per lo svolgimento delle funzioni individuate;
- grado di competenza specialistico - funzionale o professionale;
- grado di responsabilità correlata alla tipologia di incarico;
- esperienza professionale acquisita dai giovani professionisti, anche al fine di aumentare l'attrattività aziendale.

In particolare, con riferimento all'ultimo punto, si prevede un incremento del valore annuo degli incarichi D base al termine del terzo anno di servizio presso l'Azienda, in assenza di valutazioni individuali negative e sulla base delle valutazioni positive annuali acquisite nel triennio.

4. Agli incarichi è attribuita la stessa retribuzione di posizione complessiva, a parità di rilevanza delle funzioni e delle connesse responsabilità sulla base dei criteri di graduazione adottati.

5. È previsto il monitoraggio periodico sull'utilizzo delle risorse del Fondo per la retribuzione degli incarichi. Nel caso in cui la disponibilità del Fondo non consenta l'erogazione delle quote di retribuzione di posizione annua determinate sulla base dei criteri definiti nell'allegata tabella, le parti variabili della retribuzione di posizione potranno essere rivalutate in decremento entro il limite massimo del 5%, fino a concorrenza dell'ammontare del Fondo.

6. L'applicazione delle graduazioni dovrà garantire, in ogni caso, la retribuzione parte fissa stabilita all'art. 69 comma 3 del C.C.N.L. 23/01/2024. Nel caso in cui il dirigente sia a rapporto non esclusivo, la parte fissa viene decurtata nella misura prevista di cui all'art. 69, comma 9; per i dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo, sulla base dell'effettiva anzianità maturata e dell'incarico conferito, sono garantiti i valori minimi annui lordi comprensivi di tredici mensilità della parte fissa e della parte variabile di cui all'art. 71 del medesimo C.C.N.L..

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

CAPO III - CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 11 MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE

1. Fermi i requisiti e le modalità di accesso previsti dalle disposizioni legislative nazionali/regionali e contrattuali in materia, a tutti i dirigenti dipendenti dell'Azienda è conferibile un incarico dirigenziale di cui all'art. 22, comma 1, par. I e par. II, del C.C.N.L. 23/01/2024, con possibilità di sviluppo di carriera nei due percorsi (GESTIONALE-PROFESSIONALE) e di transito dall'uno all'altro. In particolare:

- ai dirigenti con esperienza professionale maturata complessiva pari o superiore a 5 anni nella qualifica dirigenziale del S.S.N., sono conferibili gli incarichi dirigenziali tra quelli contemplati all'art. 22, comma 1, par. I, lett. a), b), c), par. II, lett. a), b), c) in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, nonché alle attitudini e capacità professionali acquisite del singolo dirigente;
- ai dirigenti con esperienza professionale maturata complessiva inferiore a 5 anni nella qualifica dirigenziale del S.S.N., anche neo-assunti superato il periodo di prova, sono conferibili solo incarichi dirigenziali di cui all'art. 22, comma 1, par. II, lett. d).

2. Le diverse tipologie d'incarico non sono cumulabili tra loro (fatto salvo il mantenimento della titolarità dell'incarico di direzione di Unità Operativa Complessa da parte del dirigente nominato anche Direttore di Dipartimento).

ART. 12 ESPERIENZA PROFESSIONALE MATURATA COMPLESSIVA (art. 22, comma 5, C.C.N.L. 23/01/2024)

Nel computo degli anni, ai fini del conferimento degli incarichi dirigenziali, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e/o a tempo ridotto con incarico dirigenziale, nella medesima disciplina relativa all'incarico da conferire, presso:

- Aziende od Enti di cui all'art. 1 C.C.N.L. Area Sanità 23/01/2024;
- altre amministrazioni di comparti diversi;
- ospedali privati accreditati;
- ospedali, Aziende Ospedaliero-universitarie pubbliche e private o altre strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea. Tale esperienza deve essere maturata con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali nonché certificata dalle strutture stesse e riconosciuta in base alle disposizioni legislative vigenti.

ART. 13 MODALITÀ DI CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

Gli incarichi dirigenziali di cui all'art. 22, comma 1, par. I e par. II, sono conferiti a tempo determinato, con le modalità seguenti:

- 1. Incarico di direzione di struttura complessa - art. 22, comma 1, par. I, lett. a) del C.C.N.L. 23/01/2024:** espletamento delle procedure previste dalla vigente legislazione nazionale/regionale (che ne disciplina anche i requisiti di accesso);
- 2. Incarichi gestionali e professionali, con esclusione dei C4 e D:**

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

2.1. Indizione procedura e pubblicazione avviso

Si provvede all'emissione del BANDO DI AVVISO DI SELEZIONE INTERNA pubblicato sul Sito internet aziendale e nella bacheca Angolo del dipendente per un periodo non inferiore a 15 giorni. Contestualmente è inviata a tutto il personale apposita comunicazione sulla mail aziendale circa l'avvenuta pubblicazione dell'avviso.

L'avviso dovrà contenere: la denominazione, la classificazione, la durata, i requisiti (generali/specifici) di partecipazione, la modalità ed il termine di presentazione dell'istanza di partecipazione.

Gli avvisi di selezione interna e le proposte motivate di attribuzione degli incarichi dirigenziali vengono redatte sulla base degli schemi predisposti dalla U.O.C. Gestione Risorse Umane.

Ai sensi dell'art. 110, comma 9, del C.C.N.L. 19/12/2019, la titolarità di un incarico dirigenziale di natura gestionale è incompatibile con il rapporto di lavoro a impegno orario ridotto. Qualora un dirigente con incarico di natura gestionale abbia presentato la domanda di impegno orario ridotto e la medesima sia stata accolta, verrà revocato l'incarico gestionale e conferito un incarico professionale tra quelli di cui all'art. 22, comma 1, par. II, lett. c, C.C.N.L. 23/01/2024 (incarico professionale > 5 anni).

Il dirigente con rapporto di lavoro ad impegno orario ridotto può partecipare alle procedure di selezione interna per il conferimento di incarichi gestionali, purché dichiarati, all'atto della trasmissione della candidatura, la propria volontà di ripristinare il rapporto di lavoro a tempo pieno qualora venga individuato, in esito alla procedura selettiva, quale dirigente al quale conferire l'incarico.

2.2. Selezione interna

Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale dell'Azienda su proposta:

- del Direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa di cui all'art. 22 comma 1, par. I, lett. c), C.C.N.L. 23/01/2024;
- del Direttore del Dipartimento o di Distretto di afferenza, sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al Dipartimento o Distretto per l'incarico di struttura semplice dipartimentale o distrettuale o di altissima professionalità a valenza dipartimentale o distrettuale, di cui all'art. 22, comma 1, par. I, lett. b) e art. 22, comma 1, par. II, lett. a1) C.C.N.L. 23/01/2024;
- del dirigente responsabile della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali di cui all'art. 22, comma 1, par. II, lett. a2), b) e c) C.C.N.L. 23/01/2024, ad eccezione di quelli di specialista dirigente formato (C4).

Scaduto il termine di presentazione delle domande, l'U.O.C. Gestione Risorse Umane procede ad inoltrare la documentazione pervenuta dai candidati al Direttore/Responsabile di Struttura/Dipartimento, a cui compete formulare la proposta di conferimento incarico, unitamente alla valutazione del Collegio Tecnico e alle valutazioni annuali relative agli ultimi due anni disponibili.

2.3. Individuazione del dirigente idoneo

Nel conferimento degli incarichi, e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, viene effettuata una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali tenuto conto:

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

- a) delle valutazioni del Collegio Tecnico ai sensi dell'art. 57 comma 2 del C.C.N.L. 19.12.2019 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);
- b) dell'area e disciplina o profilo di appartenenza;
- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o Enti o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo indipendente di Valutazione ai sensi dell'art. 57, comma 4 del C.C.N.L. 19/12/2019 (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti);
- e) del criterio della rotazione ove applicabile.

2.4. Proposta del dirigente al quale affidare l'incarico

La proposta del dirigente al quale affidare l'incarico deve essere formulata secondo il modello predisposto dall'U.O.C. Gestione Risorse Umane; la proposta assume contestualmente valore di verbalizzazione della procedura espletata.

La predetta "Proposta di conferimento di incarico dirigenziale", debitamente motivata, deve essere sottoscritta dal Direttore competente, così come precedentemente individuato, ed inviata all'U.O.C. Gestione Risorse Umane, di norma, entro 30 gg. dalla scadenza del termine per la presentazione delle domande, ai fini del perfezionamento degli adempimenti conseguenti e dell'invio della proposta al Direttore Generale.

Qualora nessuno dei candidati sia ritenuto idoneo rispetto alle specifiche dell'incarico oggetto del bando di avviso di selezione interna, previa adeguata motivazione da parte del Direttore responsabile, l'incarico non viene assegnato.

L'Azienda si riserva la facoltà di modificare, prorogare, sospendere, revocare la procedura bandita in relazione a ragioni organizzativo-funzionali, ad intervenute nuove disposizioni di legge o contrattuali e per ulteriori comprovate ragioni di pubblico interesse.

2.5. Esito della procedura

Verificata la correttezza della procedura e l'esito della selezione, l'U.O.C. Gestione Risorse Umane provvede a presentare la proposta al Direttore Generale.

La procedura di selezione interna non genera graduatoria, e deve intendersi conclusa con l'adozione della deliberazione del Direttore Generale di conferimento dell'incarico dirigenziale.

I Direttori responsabili delle strutture proponenti dovranno individuare/assegnare gli obiettivi generali da conseguire.

3. Incarichi professionali C4 e D

Il conferimento avviene con attribuzione diretta da parte del Direttore Generale, previa istruttoria dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane, al verificarsi delle condizioni previste dal C.C.N.L. vigente e dal presente Regolamento.

Per gli incarichi C4, i Direttori responsabili delle strutture, nelle quali i dirigenti risultano in servizio, dovranno assegnare gli obiettivi generali da conseguire.

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

Per gli incarichi D, gli obiettivi assegnati sono costituiti dall'acquisizione di ambiti di autonomia, collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività, nel rispetto degli indirizzi dati dai Direttori responsabili delle strutture e, per gli assunti ai sensi della L. 145/2018, degli ambiti di autonomia comunicati dalle Scuole di specializzazione.

ART. 14 DURATA DEGLI INCARICHI

Fermo restando il limite di età per il collocamento a riposo e le possibilità di recesso da parte del dirigente incaricato previste dalle specifiche vigenti normative, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23, co. 4, C.C.N.L. 23/01/2024, si definisce la seguente durata degli incarichi dirigenziali:

- incarichi dirigenziali di cui all'art. 22, comma 1, par. I, lett. a), b), c), par. II, lett. a), b), c) C.C.N.L. 23/01/2024: 5 anni;
- incarichi dirigenziali di cui all'art. 22, comma 1, par. II, lett. d) C.C.N.L. 23/01/2024: non superiore ai 5 anni maturati ai sensi dell'art. 22 co. 5 del medesimo C.C.N.L.. L'incarico decorre dalla data di superamento del periodo di prova oppure, qualora il Dirigente neoassunto sia esonerato dal periodo di prova, dalla data di assunzione a tempo indeterminato.

ART. 15 CONTRATTO INDIVIDUALE DI INCARICO

1. Ai sensi dell'art. 23 comma 12 del C.C.N.L. Area Sanità 23/01/2024, l'Azienda provvede a sottoporre a ciascun dirigente il contratto individuale di incarico (che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro), senza la cui sottoscrizione nessuno degli effetti giuridici ed economici connessi all'attribuzione dell'incarico dirigenziale può attivarsi.

2. Nel contratto di lavoro individuale di incarico, per il quale è richiesta la forma scritta, devono essere espressamente ed esaustivamente indicati: denominazione, oggetti, obiettivi generali da conseguire, durata, retribuzione di posizione spettante, sede o sedi di svolgimento dell'incarico.

3. Il contratto individuale deve essere sempre stipulato ed è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni, salvo proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente, alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico. In tal caso, ai sensi dell'art. 23 co. 12 C.C.N.L. Area Sanità 23/01/2024, non potrà essere erogato il trattamento economico correlato all'incarico e non sarà applicata la clausola di garanzia di cui all'articolo 71 del medesimo C.C.N.L..

4. Per i dirigenti neo-assunti, il contratto individuale, superato il periodo di prova, è integrato per le ulteriori specificazioni concernenti l'incarico conferito, ai sensi dell'art. 22 comma 2 C.C.N.L. 23/01/2024.

CAPO IV – VERIFICA, VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI ED EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

ART. 16 VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

1. Nel rispetto dei principi fissati dall'art. 15, comma 5, del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i., la valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscere e a valorizzare la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione, per l'incremento della

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

soddisfazione degli utenti e per orientare i percorsi di carriera e lo sviluppo professionale dei singoli dirigenti. La valutazione è altresì diretta a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e le capacità professionali.

2. La verifica e la valutazione dei dirigenti rimangono disciplinate nel capo VIII del C.C.N.L. 19/12/2019.

3. In particolare, sono soggetti a valutazione:

a) tutti i dirigenti, alla scadenza dell'incarico loro conferito, in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti. Tale valutazione deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico, nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi;

b) i dirigenti di nuova assunzione, ai fini dell'attribuzione di una diversa tipologia di incarico, come previsto dall'art. 22, comma 2 e comma 5, e del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività. Ai sensi dell'art. 22, comma 2 del nuovo C.C.N.L., il procedimento di valutazione pluriennale da parte del Collegio Tecnico deve essere avviato almeno 30 giorni prima della maturazione del primo quinquennio di esperienza professionale e deve concludersi immediatamente dopo tale maturazione.

Al Dirigente che abbia superato positivamente la verifica del Collegio Tecnico in relazione al primo quinquennio di servizio e in presenza di quanto stabilito dall'art. 22, comma 5 del C.C.N.L. 23/01/2024, deve essere conferito, entro 60 giorni dalla conclusione della procedura di verifica, senza attivazione di procedure selettive interne, un incarico professionale di specialista dirigente formato, codice C4, ovvero, previo espletamento di procedura selettiva interna, un incarico gestionale o professionale di tipologia superiore, di cui al par. I lett. b) e c) o al par. II lett. a), b) e c) del C.C.N.L. 23/01/2024, limitatamente all'incarico di natura professionale consolidata C3. Qualora l'esperienza quinquennale non sia stata maturata nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, come richiesto dall'art. 22, co. 5, del C.C.N.L. 23/01/2024, nell'attesa che tale anzianità maturi, il Dirigente valutato positivamente mantiene l'incarico professionale iniziale;

c) tutti i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista per i dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno di esperienza professionale, immediatamente dopo tale superamento.

4. Tutti i dirigenti con incarico dirigenziale di cui all'art. 22, comma 1, par. I e par. II, sono sottoposti alle valutazioni/verifiche annuali (art. 57, comma 4, del C.C.N.L. 19/12/2019), secondo la disciplina aziendale vigente in materia di valutazione della performance, e gli esiti positivi concorrono anche alla formazione della valutazione a fine incarico.

5. Per le diverse tipologie di valutazione soprarichiamate tutti i dirigenti sono sottoposti alla valutazione/verifica in - I^a e II^a ISTANZA - delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti nell'espletamento dell'incarico stesso (art. 57, comma 2, lett. a, del C.C.N.L. 19/12/2019), nel rispetto dei principi di cui all'art. 56, comma 4, del C.C.N.L. 19/12/2019.

6. Le parti convengono che un sistema di verifica/valutazione deve rispondere a criteri di trasparenza, ad una adeguata informazione e partecipazione del dirigente valutato, ad una diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore, pertanto in I^a istanza il valutatore è il soggetto che ha diretta conoscenza dell'attività del valutato e si avvarrà della scheda di valutazione secondo il fac-simile allegato al presente Regolamento (Allegato 2), che verrà inserita nella procedura telematica in uso all'interno dell'Azienda Ulss7 Pedemontana. Il Direttore/Responsabile può preventivamente chiedere al valutato un'autovalutazione, ovvero un confronto preliminare sugli stessi parametri di cui all'allegata scheda.

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

7. Laddove, nel corso del periodo di riferimento si siano succeduti più Direttori ovvero nel caso in cui il dirigente oggetto di verifica abbia prestato servizio in più Unità Operative, il Direttore/Responsabile deputato a redigere la verifica di I istanza può richiedere, al/ai precedente/i Direttori/Responsabili di Unità operativa di appartenenza dell'interessato, gli elementi integrativi di informazione e valutazione.

Qualora il dirigente preposto alla valutazione di I istanza sia assente dal servizio o sia cessato, la valutazione dovrà essere effettuata dal soggetto sostituto preposto, ossia dal dirigente gerarchicamente sovraordinato. Qualora il soggetto preposto alla valutazione di I istanza per motivate ed oggettive ragioni chieda di astenersi, la verifica è effettuata dal dirigente gerarchicamente sovraordinato, così pure quando sia accertata incompatibilità tra il soggetto valutatore e soggetto valutato.

8. La valutazione di II istanza attiene alla verifica e alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in I istanza, con la possibilità di modificarla e/o integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre, si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'art. 60 del C.C.N.L. 19/12/2019 (valutazione negativa).

9. Per la valutazione di II^a istanza, è costituito il Collegio Tecnico di cui all'art. 57 del C.C.N.L. 19/12/2019, individuato dalla Direzione Strategica e formalizzato con deliberazione del Direttore Generale, così composto:

- Presidente: Direttore del Dipartimento di afferenza del dirigente affidatario dell'incarico (in caso di assenza del Direttore del Dipartimento o nel caso si debba astenere perché valutatore di I^a istanza del valutato, lo stesso può essere sostituito da un altro Direttore di Dipartimento della medesima area o dal Direttore di Articolazione Aziendale/Direttore di Area);
- Componenti: n. 2 Direttori di Unità Operativa Complessa, di cui almeno uno della medesima specifica disciplina o profilo del valutato (in caso di assenza, o nel caso si debba astenere perché valutatore di I^a istanza del valutato, dirigenti titolari di incarico con graduazione maggiore del valutato, di cui almeno uno nella medesima specifica disciplina o profilo del valutato), con possibilità di inserire dirigenti di disciplina equipollente nel caso in cui all'interno dell'Azienda Ulss 7 non sia possibile ricorrere alla medesima disciplina del valutato, tranne il caso di valutazione negativa di prima istanza.

10. Il Collegio svolge i propri lavori tramite procedura telematica aziendale o, in casi particolari, mediante collegamento da remoto oppure, ove ritenuto necessario, in presenza di tutti i componenti e si avvale del supporto della U.O.C. Gestione Risorse Umane che curerà, tra l'altro, gli adempimenti propedeutici, procedurali e infra-procedurali necessari per l'attività di valutazione.

L'eventuale partecipazione al Collegio Tecnico di componenti esterni all'Azienda Ulss 7, se necessaria, verrà disciplinata nell'Atto deliberativo del Direttore Generale relativo alla costituzione del Collegio Tecnico stesso.

ART. 17

MODALITÀ ED EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI SVOLTE E DEI RISULTATI RAGGIUNTI DA PARTE DEL COLLEGIO TECNICO

1. La valutazione del Collegio Tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:

- a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale;
- b) dei risultati conseguiti e delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico affidato;
- c) dei risultati delle procedure di controllo, con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

- e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali, nonché della gestione degli istituti contrattuali;
- f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi assegnati, nonché i processi formativi e la selezione del personale;
- g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
- h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
- i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali;
- l) del rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 del D.lgs n. 165/2001 e del Codice di comportamento di amministrazione adottato dall'Azienda, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici, nonché delle direttive aziendali e dei relativi regolamenti;
- m) delle valutazioni annuali conseguite, in seconda istanza, dall'Organismo indipendente di valutazione;
- n) delle eventuali indicazioni regionali.

2. L'esito positivo della valutazione/verifica dei dirigenti, alla scadenza dell'incarico dirigenziale, affidata al Collegio Tecnico, produce i seguenti effetti:

- per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello iniziale e il cui termine sia scaduto, realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del C.C.N.L. Area Sanità 23/01/2024 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla Direzione di struttura complessa – Criteri e procedure) e dall'art. 24 C.C.N.L. Area Sanità 23/01/2024 (Affidamento e revoca degli incarichi di Direzione di struttura complessa – Criteri e procedure);
- per i dirigenti neoassunti, al termine del quinto anno, realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività, come previsto dall'art. 22, comma 2, C.C.N.L. Area Sanità 23/01/2024 e per l'attribuzione di una diversa tipologia di incarico, ai sensi di quanto previsto dall'art. 22, commi 2 e 5 (Tipologie di incarico), C.C.N.L. Area Sanità 23/01/2024;
- per i dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.

ART. 18

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI SVOLTE E DEI RISULTATI RAGGIUNTI SUGLI INCARICHI DA PARTE DEL COLLEGIO TECNICO

1. La valutazione negativa e gli effetti della valutazione negativa sono disciplinati dall'art. 62 del C.C.N.L. 19/12/2019 (Effetti della valutazione negativa delle attività svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico).

2. In particolare, l'esito negativo della valutazione/verifica alla scadenza dell'incarico conferito, per i dirigenti titolari di incarico dirigenziale di cui all'art. 22, comma 1, par. I, lett. a), comporta:

- la non conferma dell'incarico assegnato;
- il mantenimento in servizio (congelando contestualmente un posto vacante di dirigente) e il conferimento di un incarico dirigenziale, di minor valore economico, di cui all'art. 22, comma 1, par. I, lett. b), c), par. II, lett. a), b), c);
- la decurtazione della retribuzione di posizione (rispetto all'incarico perdente) nella misura non superiore al 40%, fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito (art. 62, comma 5, del C.C.N.L. 19/12/2019);

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

- la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore (art. 64 del C.C.N.L. 23/01/2024);
- è fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda, previa attuazione delle procedure previste all'art. 106 del C.C.N.L. 19/12/2019.

3. L'esito negativo della valutazione/verifica alla scadenza dell'incarico conferito, per i dirigenti titolari di incarico dirigenziale di cui all'art. 22, comma 1, par. I, lett. b), c), par. II, lett. a), b), c), comporta:

- la non conferma dell'incarico assegnato;
- il conferimento di un incarico dirigenziale, di minor valore economico, di cui all'art. 22, comma 1, par. II, lett. a), b), c);
- la decurtazione della retribuzione di posizione (rispetto all'incarico perdente) nella misura non superiore al 40%, fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito (art. 62, comma 5, del C.C.N.L. 19/12/2019);
- il ritardo di 1 anno dell'attribuzione dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno;
- una nuova verifica l'anno successivo, per l'eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione;
- è fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda, previa attuazione delle procedure previste all'art. 106 del C.C.N.L. 19/12/2019.

4. L'esito negativo della valutazione/verifica, per i dirigenti titolari di incarico dirigenziale di cui all'art. 22, comma 1, par. II, lett. d), al compimento del quinquennio di esperienza professionale nella qualifica dirigenziale nel S.S.N., comporta:

- il ritardo di 1 anno dell'attribuzione dell'indennità di esclusività;
- il ritardo di 1 anno al conferimento dell'incarico dirigenziale di cui all'art. 22, comma 1, par. II, lett. c) - specialista dirigente formato codice C4;
- il ritardo di 1 anno per l'accesso alle procedure previste per l'eventuale conferimento di un incarico dirigenziale di cui all'art. 22, comma 1, par. I, lett. b), c), par. II lett. a), b) e c) del C.C.N.L. 23/01/2024, limitatamente all'incarico di natura professionale consolidata C3;
- una nuova verifica l'anno successivo, per l'eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'indennità di esclusività e al conferimento/accesso di un incarico dirigenziale;
- è fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda, previa attuazione delle procedure previste all'art. 106 del C.C.N.L. 19/12/2019.

ART. 19 FORMAZIONE CONTINUA ED ECM

1. L'Azienda garantisce l'acquisizione dei crediti formativi da parte dei dirigenti interessati con le scadenze previste dalle vigenti disposizioni nell'ambito della formazione obbligatoria sulla base delle risorse finalizzate allo scopo, ai sensi dell'art. 45, comma 1, del C.C.N.L. 23/01/2024.

2. Nel caso in cui il dirigente, senza giustificato motivo, non acquisisca i crediti previsti nel triennio, il valutatore di I istanza e il Collegio Tecnico procederanno ad applicare - secondo prudente e motivata valutazione - una riduzione sul punteggio totale ottenuto dal dirigente nella scheda di verifica di fine incarico, rapportata in base al grado di mancata acquisizione dei crediti ECM, da un minimo del 5% ad un massimo del 30%.

3. Sono comunque considerate cause di sospensione dell'obbligo di acquisizione dei crediti formativi il periodo di gravidanza e puerperio, i periodi di malattia superiori a cinque mesi, le aspettative a qualsiasi titolo usufruite, ivi compresi i distacchi per motivi sindacali. Il triennio riprende a decorrere dal rientro in servizio del dirigente. Sono fatti salvi eventuali ulteriori periodi di sospensione previsti da disposizioni regionali in materia.

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

CAPO V – MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 20

REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Può essere disposta la revoca, prima della scadenza, dell'incarico dirigenziale conferito di cui all'art. 22, comma 1, par. I, par. II, - che avviene con atto scritto e motivato - per:

- i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. e precisamente in caso di inosservanza delle direttive impartite dalla Direzione Generale o dalla Direzione del Dipartimento, di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati, di responsabilità grave e reiterata e in tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro;
- l'esito negativo della valutazione anticipata del Collegio Tecnico, attivata a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva, secondo quanto previsto dall'art. 61 C.C.N.L. 19/12/2019, che richiama l'art. 30, comma 4, del C.C.N.L. 03/11/2005;
- il venir meno dei requisiti previsti per l'affidamento dell'incarico;
- motivate esigenze organizzative e/o processi riorganizzativi aziendali (art. 1, comma 18, D.L. n. 138/2011 convertito in L. n. 148/2011).

ART. 21

INCARICO IN CASO DI MOBILITÀ INTERNA O ESTERNA

1. In caso di mobilità interna d'urgenza, nell'ambito della disciplina di appartenenza, disposta dall'Azienda per far fronte a situazioni contingenti e non prevedibili, il Dirigente, considerato il carattere provvisorio del trasferimento, mantiene presso la Struttura di temporanea assegnazione il medesimo incarico ricoperto presso la Struttura di appartenenza.
2. Nel caso, invece, in cui la mobilità interna avvenga su domanda del Dirigente, il conferimento dell'incarico presso la Struttura di nuova assegnazione avverrà con le procedure previste dal presente Regolamento. Resta ferma la possibilità di mantenere l'incarico ricoperto, qualora avvenga il trasferimento delle attività svolte dal Dirigente presso la Struttura di nuova assegnazione. In tal caso, si dovrà procedere alla conseguente variazione della mappatura degli incarichi delle Strutture interessate.
3. Nel caso di mobilità dall'esterno, al Dirigente è attribuito direttamente un incarico Professionale Iniziale, se non ha ancora maturato i 5 anni di anzianità di servizio. Qualora abbia già maturato il primo quinquennio di servizio, viene assegnato un incarico di Specialista Dirigente Formato - Codice C4, fatta salva la possibilità di partecipare a selezioni interne per il conferimento di altre tipologie di incarico.

CAPO VI - SOSTITUZIONI

1. La materia delle sostituzioni, per i Direttori di Dipartimento, i Direttori di struttura complessa e i Direttori di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale, è disciplinata dall'art. 25 del C.C.N.L. 23/01/2024, a cui si fa rinvio.
2. Nel caso in cui l'assenza del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa e del dirigente con incarico di direzione di strutture semplici a valenza dipartimentale o distrettuale e in cui il massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice, sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione avviene mediante attivazione di procedura selettiva espletata secondo i principi dell'art. 25 comma 2, lett. a) e b) C.C.N.L. 23/01/2024, integrati dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati.

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

A tal fine, il Direttore Generale dovrà preventivamente indire un apposito avviso di selezione interna, che verrà comunicato ai dirigenti della struttura interessata.

I dirigenti interessati a partecipare alla procedura dovranno inoltrare apposita domanda, con allegato il curriculum formativo e professionale aggiornato, entro 15 giorni (riducibili a 7 nei casi di urgenza), al Direttore/Responsabile individuato nell'apposito avviso interno e comunque nei termini e con le modalità ivi specificati.

Scaduto il termine, i curricula verranno valutati dallo stesso Direttore/Responsabile, il quale provvederà a trasmettere la documentazione e la proposta di sostituzione motivata alla U.O.C. Gestione Risorse Umane per la proposta al Direttore Generale.

Il conferimento dell'incarico di sostituzione avverrà mediante deliberazione del Direttore Generale, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia.

Nei casi ove non sia possibile l'individuazione del sostituto con le modalità sopra indicate, l'Azienda può affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico e, ove possibile, con anzianità di cinque anni nella medesima disciplina. In tal caso, la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove.

3. La medesima procedura selettiva può essere utilizzata anche per la mancanza di un titolare, in caso di struttura vacante o di nuova istituzione.

4. Nei casi di sostituzione di cui ai punti precedenti, al dirigente compete l'indennità prevista dall'art. 25, comma 5, del C.C.N.L. Area Sanità triennio 2019-2021 sottoscritto il 23/01/2024.

Norma finale e transitoria

Come previsto dall'art. 1, comma 18, del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni con legge 14 settembre 2011, n. 148 e s.m.i., applicabile anche nei confronti di Enti e Aziende del S.S.N., nel caso in cui l'Azienda disponga il passaggio ad altro incarico prima della data di scadenza dell'incarico ricoperto, prevista dalla normativa o dal contratto, il dirigente conserva, sino alla predetta data, il trattamento economico in godimento, a condizione dell'esistenza della compatibilità finanziaria negli appositi Fondi contrattuali.

A partire dall'entrata in vigore del presente Regolamento, viene disapplicato il *"Regolamento aziendale per l'individuazione, la graduazione e l'attribuzione degli incarichi in applicazione del CCNL 19.12.2019 triennio 2018-2021 Area Sanità"*, adottato con deliberazione n. 1387 del 28/10/2020.

Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Regolamento, si rinvia alle disposizioni contenute nel C.C.N.L. di riferimento e alla legislazione vigente in materia.

Le parti concordano che, qualora venissero emanate nuove disposizioni normative o contrattuali nazionali contrastanti con previsioni contenute nel presente Regolamento, queste ultime verranno disapplicate nelle more del recepimento delle nuove disposizioni normative.

REGIONE DEL VENETO  ULSS7 PEDEMONTANA	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

Allegato 1

TABELLA DEI PARAMETRI DELLA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZA AREA SANITA'					
INCARICO	CODICE GRADUAZIONE	PARAMETRO INCARICHI	POS. FISSA (RE)	POS. VARIABILE (IPOTESI)	VALORE ECONOMICO ANNUO (IPOTESI: FISSO + VAR.) con 13ma
INCARICHI GESTIONALI					
Direttori UOC (chir.)	A1	3,50	18.540,00	12.960,00	31.500,00
Direttori UOC (med./san./DPS)	A2	3,40	17.510,00	13.090,00	30.600,00
Direttori UOC (terr./vet.)	A3	3,30	16.480,00	13.220,00	29.700,00
Responsabili UOSD	B1	2,50	12.875,00	9.625,00	22.500,00
Responsabili UOS	B2	2,20	11.330,00	8.470,00	19.800,00
INCARICHI PROFESSIONALI					
Altissima professionalità a valenza dipartimentale	CD	2,50	12.875,00	9.625,00	22.500,00
Altissima professionalità articolazione struttura complessa	CC	2,20	11.330,00	8.470,00	19.800,00
Alta specializzazione consolidato	C1	2,00	6.695,00	11.305,00	18.000,00
Alta specializzazione	C2	1,80	6.695,00	9.505,00	16.200,00
Natura professionale consolidata	C3	1,30	5.665,00	6.035,00	11.700,00
Specialista dirigente formato	C4	1,00	5.665,00	3.335,00	9.000,00
INCARICHI INIZIALI					
Incarichi D base T indeterminato (da 3 a 5 anni)	D1	0,50	1.620,00	2.880,00	4.500,00
Incarichi D base T indeterminato (da 6 mesi a 3 anni)	D2	0,30	1.620,00	1.080,00	2.700,00
Incarichi D base T determinato	D3	0,20	1.620,00	180,00	1.800,00
Incarichi D specializzandi L.145/2018	D4	0,20	1.364,00	148,00	1.512,00

REGIONE DEL VENETO  ULSS7 PEDEMONTANA	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

Allegato 2

VALUTAZIONE INCARICHI DIRIGENZA	
NOME:	MATRICOLA:
TIPOLOGIA DI INCARICO DA VALUTARE:	
TIPOLOGIA DI VERIFICA:	
PROFILO:	
PERIODO DI VALUTAZIONE:	
UNITA' OPERATIVA:	
DIRETTORE/RESPONSABILE:	

PARAMETRI DI VALUTAZIONE	ESEMPI DI INDICATORI	GIUDIZIO
1) Collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nella organizzazione dipartimentale	Partecipazione a meeting/briefing proposti, possibilmente da quantificare almeno in termini percentuali o in confronto alla media dell'equipe. Numero di casi portati alla discussione. Numero di audit a cui si è partecipato. Ruolo nelle attività di dipartimento definito come numero di proposte/compiti/progetti e nelle attività multidisciplinari, ecc.	
2) Risultati conseguiti e competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali assegnate	Competenze espresse come livello di autonomia raggiunto nelle diverse attività. Acquisizione di nuove competenze/abilità. Casi clinici trattati (complessità e varietà della casistica). Complicanze in rapporto alla complessità della casistica. Numero di esami diagnostici richiesti, numero di consulenze richieste, numero di second opinion richieste ed evoluzione nel corso del periodo di valutazione. Capacità di mettere le proprie competenze a disposizione di altri colleghi (proporsi come punto di riferimento per determinate pratiche cliniche).	

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

3) Risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi	Capacità di basare le decisioni su dati clinici, evidenza del rispetto delle linee guida. (numero di deviazioni da linee guida documentate e/o discusse). Qualità e completezza della documentazione prodotta (es.: referti, diario clinico, registro operatorio, registro protesi, ecc.). Partecipazione ai giri visita, disponibilità ai colloqui con pazienti e familiari (segnalazioni positive e negative). Valutazione degli esiti di salute della pratica clinica. Capacità e disponibilità alla produzione, divulgazione ed utilizzo di dati sulla pratica clinica.	
4) Efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi	Riduzione della variabilità nei percorsi clinici, standardizzazione delle pratiche, riferimento a standard aziendali, regionali, nazionali ecc. Tasso di raggiungimento degli obiettivi prefissati, scostamento rispetto ai tempi previsti. Confronto con gli altri dirigenti dell'Unità Operativa.	
5) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali	Condivisione del razionale delle decisioni cliniche, revisione sistematica dei casi (numero casi ridiscussi). Capacità di stimolare l'autovalutazione. Evidenze di valutazione di efficacia delle tecnologie utilizzate (farmaci, dispositivi, ecc.). Equità nella distribuzione di compiti e attività. Segnalazioni di conflitti o criticità.	
6) 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	Valutazioni effettuate sull'utilizzo di nuove tecnologie. Partecipazione a GdL per capitolati o gare. Partecipazioni a commissioni. Proposte di obiettivi di budget. Attività formative proposte in relazione alle innovazioni tecnologiche o procedurali.	
7) Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico-terapeutiche aziendali	Presentazioni ad incontri (es. MMG e PLS, altre Unità Operative aziendali, altre Aziende sanitarie). Raccolta e diffusione dati tra colleghi e all'interno dell'Azienda. Partecipazione alla stesura e diffusione di protocolli o altra documentazione.	

	DIREZIONE AMMINISTRATIVA	
	U.O.C. GESTIONE RISORSE UMANE	Dicembre 2024
REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, MUTAMENTO E REVOCATA DEGLI INCARICHI DELLA DIRIGENZA AREA SANITÀ		

8) Attività di ricerca clinica applicata, sperimentazioni, attività di tutoraggio formativo, docenza universitaria e nell’ambito dei programmi di formazione permanente aziendale	Numero di studi clinici a cui si è partecipato. Attività di tutoraggio. Attività di docenza. Produzione scientifica.	
9) Raggiungimento del minimo credito formativo, previsto dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali	Raggiungimento crediti ECM previsti per il periodo di riferimento.	
10) Rispetto del vigente codice di comportamento, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici	Presenza di violazioni accertate del codice di comportamento.	
11) Valutazioni annuali conseguite nel periodo di riferimento	Andamento delle valutazioni. Media delle valutazioni.	

VALUTAZIONE FINALE	POSITIVA	
	NEGATIVA	

In caso di valutazione finale negativa, i singoli parametri di valutazione di cui ai punti da 1 a 11 dovranno essere corredata da elementi oggettivi: _____ _____ _____
--

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE	
EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO	

FIRMA VALUTATORE		FIRMA VALUTATO PER PRESA VISIONE
DATA		