

**REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA VALORIZZAZIONE DEL
PERSONALE DIRIGENZA AREA SANITA' USL TOSCANA NORD OVEST
– PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI E
SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE
DELL'AREA SANITA'**

PREMESSA

Il presente regolamento ha l'obiettivo di regolamentare la procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali, la relativa valorizzazione e il sistema di valutazione degli stessi ai sensi del nuovo CCNL 2019/2021 e delle Linee generali di indirizzo sulle materie oggetto di confronto regionale ex art. 7 del CCNL 2019/2021 che si intendono integralmente richiamate. La valorizzazione delle carriere della dirigenza rappresenta una leva strategica per un governo delle risorse aziendali che mira a creare un sistema basato sui principi di autonomia professionale, di responsabilità e di valorizzazione del merito.

In particolare, dopo una fase di prima applicazione disciplinata con la precedente regolamentazione contenuta nella delibera n. 377/2017 e nel decreto n. 2465/2021, è necessario procedere ad una nuova regolamentazione aziendale della materia in attuazione delle disposizioni del nuovo CCNL 2019/2021 Area Sanità, che regola il rapporto di lavoro dei dirigenti medici, veterinari e sanitari (comprendendo in questi ultimi anche i dirigenti delle professioni sanitarie) con il SSN.

L'Amministrazione in particolare, nel rispetto dei canoni della massima trasparenza e delle finalità superiori dell'interesse alla massima efficienza, economicità ed efficacia dei servizi e delle prestazioni, con il presente regolamento determina i principi e le procedure per l'affidamento degli incarichi dirigenziali, ai sensi dell'art. 21 e ss del C.C.N.L. 2019/2021 Area Sanità e sue successive modificazioni ed integrazioni, necessarie per la sua organizzazione.

Il percorso di carriera finalizzato alla valorizzazione delle risorse umane dovrà prevedere duplici percorsi, tra di loro permeabili. Quello gestionale e quello professionale, individuando linee applicative del trattamento economico sovrapponibili ai vari livelli dei due percorsi, individuando le responsabilità peculiari delle due forme di carriera e fermo restando l'interscambiabilità dei due percorsi.

Pertanto il sistema deve realizzare una graduazione per la quale gli incarichi gestionali e professionali pur con attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza, possano avere una corrispondente valorizzazione economica.

L'allegato 1 del presente regolamento contiene la graduazione delle funzioni delle diverse tipologie di incarico : incarico di struttura complessa, incarico di struttura semplice dipartimentale, incarico di struttura semplice, incarico professionale nelle

tipologie di incarico così come declinate dall'art. 22 del CCNL 2019/2021 e recepite dal contratto integrativo aziendale anno 2024.

Il presente regolamento sostituisce ogni regolamentazione e normativa precedente in materia.

Capo 1 – Tipologie di incarichi

ART. 1 – Tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell'Area Sanità.

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell'area Sanità, ai sensi dell'art. 22 del C.C.N.L. 2019/2021, sono le seguenti:

INCARICHI GESTIONALI:

- incarico di direzione di struttura complessa, ivi ricompreso l'incarico di direttore di dipartimento e/o altro analogo;
- incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale;
- incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;

INCARICHI PROFESSIONALI:

- incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale;
- incarico professionale di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa oppure di struttura semplice anche di valenza dipartimentale;
- incarico professionale di alta specializzazione;
- incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;
- incarico professionale iniziale (ex incarico di base) conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova.

Ai sensi dell'art. 22 comma 6 del CCNL 2019/2021 le due tipologie di incarichi (gestionali e professionali) non sono cumulabili tra loro fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del Direttore di Area/Dipartimento.

ART. 2 – Incarichi di direzione di struttura complessa

1. Per incarichi di direzione di struttura complessa (art. 22 comma 1 I) Incarichi gestionali, lett. a) si intendono quelli relativi a Unità Operativa Complessa (UOC) e Area Organizzativa di Presidio , così come previste dal Regolamento di Organizzazione Aziendale vigente e che sono caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti, in via diretta, nei confronti del Direttore dell'Area Omogenea e del Direttore di Dipartimento.

2. All'interno della tipologia di responsabilità riferita alle strutture complesse vengono individuati i livelli economici di struttura complessa definiti dalla Direzione aziendale sulla base di parametri come l'ambito territoriale di competenza, il bacino di utenza, la strategicità rispetto alla *mission* aziendale, la complessità e multiprofessionalità delle risorse gestite. L'incarico di tipologia massima è comprensivo dell'attività di referente di area organizzativa di presidio, se previsto .

ART. 3 – Incarichi di direzione di struttura semplice

1. Incarichi di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale (art. 22, comma 1, I) Incarichi gestionali, lett. b)

Si tratta di articolazione interna del dipartimento o del distretto (U.F., U.O.S.D.) e che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, nonché, secondo quanto previsto dal Regolamento di Organizzazione Aziendale vigente, anche la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie;

2. Incarichi di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa (art. 22, comma 1, I) Incarichi gestionali, lett. c)

Si tratta di articolazione interna di struttura complessa che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali.

3. Gli incarichi di struttura semplice possono essere affidati ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio a rapporto di lavoro esclusivo nella medesima disciplina relativa all'incarico da conferire (art. 22, comma 5) e che abbiano superato la verifica del Collegio Tecnico. Tali incarichi sono conferiti dal Direttore Generale con provvedimento motivato, su proposta scritta e motivata del Direttore del Dipartimento di appartenenza.

All'interno della tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati i livelli di struttura semplice definiti sulla base di parametri come l'ambito territoriale di competenza, il bacino di utenza, la strategicità rispetto alla *mission* aziendale, il numero di personale assegnato, la complessità e multiprofessionalità delle risorse gestite.

Nel caso in cui per effetto di misure organizzative derivino soppressioni di strutture semplici, sia di tipo dipartimentale / distrettuale che articolazioni interne di struttura complessa, il dirigente, data la permeabilità degli incarichi, sarà collocato in incarico di natura professionale mantenendo complessivamente invariata la valorizzazione economica, previa valutazione positiva del collegio tecnico.

Il conferimento degli incarichi di struttura di cui ai punti 1 e 2 avvengono previo avviso di manifestazione di interesse, pubblicato su IGEA, nel quale sono definite le competenze specifiche richieste, il trattamento economico e, se prevista, la sede di lavoro.

ART. 4 – Incarichi professionali di altissima professionalità (art. 22, comma 1, II) Incarichi professionali, lett.a).

Si tratta di un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici.

E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio nella medesima disciplina relativa all'incarico da conferire (art. 22, comma 5) e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico;

Gli incarichi di altissima professionalità, sulla base dell'ampiezza del campo di attività di riferimento, **si distinguono in:**

- **incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale (art. 22, comma 1, II) Incarichi professionali, lett. a1)):** si tratta di incarico che pur collocato funzionalmente all'interno di una struttura complessa, rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici; tali posizioni non possono superare **il 5% (arrotondato all'unità superiore)** del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c) conferiti complessivamente a livello aziendale;
- **incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di struttura semplice (art.22, comma1, II) Incarichi professionali, lett.a2)):** si tratta di incarico collocato all'interno di una struttura complessa o semplice, che rappresenta 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 di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari; tali posizioni non possono superare **il 10% (arrotondato all'unità superiore)** del numero degli incarichi di natura professionale di cui al comma 1, par II, lett. b) e c) conferiti complessivamente a livello aziendale.

ART. 5 – Incarichi professionali di alta specializzazione (art. 22, comma 1, II) Incarichi professionali, lett. b).

E' un'articolazione funzionale che – nell'ambito di una struttura complessa o semplice – assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. E' caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio nella medesima disciplina relativa all'incarico da conferire (art. 22, comma 5) e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.

ART. 6 – Incarichi professionali, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo

Tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche. E' conferibile ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di servizio nella medesima disciplina relativa all'incarico da conferire (art. 22, comma 5) e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico.

ART. 7 – Incarichi professionali iniziali (ex incarichi di base), conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova (art. 22, comma 1, II) Incarichi professionali, lett.d).

A tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, deve essere conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità nella medesima disciplina relativa all'incarico da conferire (art. 22, comma 5) sono conferiti solo incarichi professionali iniziali.

Tali incarichi hanno precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica contrattualmente previsti.

Per i dirigenti con almeno 5 anni di anzianità nella medesima disciplina relativa all'incarico da conferire (art. 22, comma 5) il procedimento di valutazione deve essere avviato almeno 30 giorni prima della maturazione del quinquennio e deve concludersi immediatamente dopo tale maturazione.

Entro e non oltre 60 giorni dall'avvenuta valutazione, positiva, deve essere conferito senza attivazione della procedura di cui al comma 9, dell'art. 23, un incarico di cui al paragrafo II, lett. c) .

Sono previsti in applicazione del contratto integrativo aziendale vigente incarichi professionali iniziali con retribuzione di posizione pari a :

- 2000 euro** annuali in caso di specifica professionalità e anche nei casi di assegnazione parziale al PS di appartenenza;

- **4000 euro** annuali in caso di specifica professionalità e assegnazione o disponibilità a svolgere attività su sede periferica.

In entrambi i casi deve esserci il requisito di volontarietà.

Sono conferibili gli incarichi professionali così come declinati dalle procedure concorsuali specifiche definite start- smart acqua e start-smart terra.

ART. 8 – Graduazione e Valorizzazione economica degli incarichi dirigenziali.

La graduazione e relativa valorizzazione economica degli incarichi gestionali e professionali della dirigenza appartenente all'Area Sanità, è regolamentata dal vigente Regolamento Aziendale, oggetto di confronto aziendale, secondo quanto disposto dall'art. 6 CCNL 2019/2021. L'allegato 1 contiene la valorizzazione economica degli incarichi distinti per tipologia a decorrere dal 24 gennaio 2024,

ART. 9 – Computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi (art. 22, comma 5).

Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, 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 (campo di applicazione), 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. 10 – Incarichi conferibili ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo.

1. I dirigenti a rapporto non esclusivo alla data del 30/11 di ogni anno che non abbiano presentato opzione per il passaggio a rapporto di lavoro esclusivo dal 1/1 dell'anno successivo, continueranno ad essere titolari degli incarichi professionali in essere fino alla scadenza dell'incarico attribuito.
2. Ai dirigenti che optano per il rapporto di lavoro non esclusivo possono essere mantenuti gli incarichi conferiti secondo le norme contrattuali e legislative regionali vigenti, con spettanza del 55% della sola retribuzione di posizione – parte fissa (art. 69, comma 9).

Per effetto della Legge RT 40/2005 al personale dirigente extramoenista non sono conferibili incarichi di struttura semplice o complessa. Il dirigente che sia Direttore di struttura complessa o Responsabile di struttura semplice che opti per il passaggio in regime di extramoenia (rapporto di lavoro non esclusivo) perderà contestualmente l'incarico di responsabilità della struttura ed anche il trattamento economico corrispondente alla responsabilità gestionale; contestualmente a cura del responsabile gerarchico del dirigente verrà individuato un incarico professionale da assegnare al medesimo.

Nel caso di partecipazione ad avviso per la copertura di incarico di struttura semplice o di direttore facente funzione, il dirigente a rapporto di lavoro non esclusivo, qualora intenda partecipare, deve presentare contestuale domanda di rientro ai fini della ammissione alla selezione.

Gli eventuali effetti economici e giuridici, decorrono in caso di assegnazione dell'incarico.

A tali dirigenti non viene applicata la clausola di garanzia di cui all'art. 71 del CCNL 2019/2021.

Art. 11 – Maggior valorizzazione di strutture ed incarichi ad alta strategicità.

Nei casi in cui la direzione aziendale intenda attribuire ad una struttura semplice (SEZ, UF, UOSD) o complessa una specifica attività di riferimento aziendale e/o di coordinamento (reti) a carattere temporaneo, può procedere all'assegnazione di una responsabilità ulteriore in ragione della quale, verrà attribuita una integrazione della retribuzione di posizione pari al 50% del livello di incarico rivestito.

Per i titolari di incarichi professionali ad alta strategicità, per i quali la Direzione Aziendale intende riconoscere una specifica attività di riferimento aziendale e/o di

coordinamento (reti), si potrà procedere analogamente nel rispetto dei limiti economici stabiliti dal comma 4 dell'art. 69 del CCNL 2019/2021; tale maggiorazione dovrà avvenire nel rispetto del limite del 5% e del 10% come previsto dal CCNL.

ART. 12 – Incarichi di Direttore di Dipartimento e Area Omogenea o di analoga responsabilità.

Gli incarichi interni di Direttore di Dipartimento e di Area Omogenea sono conferiti con le procedure previste dall'art. 17 bis del D.Lgs 502/1992.

Per i Dirigenti cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento (o analoga responsabilità) è riconosciuta una maggiorazione di retribuzione di posizione di parte variabile (comma 10, art. 69 CCNL 2019/2021) fra il 30% ed il 50%, che continua ad essere posta a carico del bilancio aziendale, calcolata sul valore indicato per l'incarico di direzione di struttura complessa indicato nella tabella di cui al comma 4 dell'art. 69 .

1. Il posto di Direttore di Dipartimento e/o Area Omogenea non deve essere previsto in dotazione organica, in quanto incarico aggiuntivo.
2. La durata dell'incarico di direttore di Dipartimento e/o Area Omogenea è quella stabilita in anni tre ed è subordinata alla conferma al termine del primo anno, l'eventuale revoca dovrà essere disposta con atto motivato ed in caso di mancata revoca l'incarico s'intende automaticamente confermato.
3. L'integrazione al contratto individuale deve essere sempre stipulata nel caso di conferimento di incarico di direzione Dipartimento o analoga responsabilità. Il corrispondente trattamento economico potrà essere corrisposto soltanto dopo che il dirigente abbia formalmente accettato l'integrazione contrattuale propositagli.
4. Per il periodo dell'incarico il Direttore di Dipartimento e/o Area Omogenea rimane titolare della struttura complessa cui è preposto, fatti salvi gli effetti della delega di UOC prevista dall'art. 25 comma 1.
5. L'incarico di Direttore di Dipartimento o di Area è conferito con atto deliberativo del Direttore generale secondo le indicazioni del Regolamento generale di organizzazione. Alla scadenza del triennio l'incarico si intende cessato automaticamente salvo eventuali *prorogatio* e il rinnovo equivale a nuovo conferimento.
6. Ai fini della graduazione dell'incarico si fa riferimento a quanto previsto nella delibera xxx che sono così determinati :

DIPARTIMENTO LIVELLO 1 22.000	AREA 15.500 EURO
DIPARTIMENTO LIVELLO 2 24.000	AREA 17.500 EURO
AREA OSPEDALIERA 20.000	

Capo 2 – Criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali

ART. 13 – Modalità di affidamento degli incarichi (artt. 23 e 24 CCNL 2019/2021)

1. Gli incarichi di **Direzione di Struttura Complessa** sono conferiti, per i dirigenti dell'area Sanità, dal Direttore Generale in base alla normativa vigente (D. Leg.vo 502/1992, D.P.R. 484/1997 e C.C.N.L. vigente) e tenuto conto del Regolamento Aziendale. L'incarico è regolamentato oltre che dal vigente CCNL, dal contratto individuale di lavoro.
2. Gli incarichi di Responsabilità di **Struttura Semplice** (sia a valenza dipartimentale/distrettuale che quale articolazione interna di struttura complessa) sono assegnati dal Direttore Generale, a dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo con almeno cinque anni di effettiva anzianità di servizio nella disciplina (ex Art. 9) e valutazione positiva del Collegio Tecnico. Per l'attribuzione delle strutture semplici si procederà **ad avvisi interni** (IGEA) emessi **su proposta**:
 - del Direttore di Dipartimento, sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento medesimo, in caso di incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale;
 - del Direttore di Struttura complessa di afferenza in caso di struttura semplice quale articolazione interna di UOC.Gli avvisi saranno rivolti a tutto il personale dirigente della USL Toscana Nord Ovest, in coerenza con la professionalità acquisita, per raccogliere candidature spontanee.

Le candidature saranno vagliate dal Direttore del Dipartimento/Area, Direttore di Presidio/ Zona distretto, cui la struttura afferisce e, in caso di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa, dal direttore di struttura complessa unitamente al Responsabile della U.O.C. Valorizzazione del personale e Relazioni sindacali che potranno anche convocare i candidati per eventuale colloquio che potrà tenersi anche in presenza. Il candidato prescelto sarà proposto alla Direzione aziendale che assegnerà la responsabilità con provvedimento motivato.
3. Gli incarichi di natura **Professionale** sono assegnati dal Direttore Generale a dirigenti con almeno cinque anni di effettiva anzianità di servizio nella disciplina (ex Art. 9) e valutazione positiva del Collegio Tecnico. Anche per l'attribuzione di incarichi professionali si procederà **ad avvisi pubblicati su IGEA in apposita sessione e rivolti ai dirigenti del Dipartimento/ UOC interessati. Le domande saranno valutate secondo** le seguenti modalità:
 - dal Direttore di Dipartimento/Area, sentito il Direttore della struttura complessa di riferimento, in caso di incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale;
 - dal Direttore di Struttura complessa di afferenza, sentito il Direttore di Dipartimento/Area, sia per l'incarico professionale di altissima professionalità collocato all'interno di una struttura complessa che per ogni altro tipo di incarico professionale da conferire ai dirigenti con almeno 5 anni di anzianità c/o il SSN.Il candidato prescelto previa valutazione dei titoli (ex art. 23, comma 9 CCNL), sarà proposto alla Direzione Aziendale che assegnerà l'incarico con atto motivato.

La valorizzazione economica dell'incarico proposto, indicata dal Direttore di Dipartimento, dovrà essere congrua e coerente con le risorse assegnate al Dipartimento medesimo per la valorizzazione delle carriere (vd. manovra PORTAFOGLIO – Art.14).

4. **Ai dirigenti neo assunti**, all'atto della prima assunzione, sono conferibili solo incarichi professionali iniziali, dopo il superamento del periodo di prova previsti dalla lettera d) comma 1 art. 22, II) del C.C.N.L. 2019/2021, con precisi ambiti di autonomia da esercitare. Il conferimento di tali incarichi avviene attraverso l'individuazione dell'incarico in oggetto con i relativi obiettivi da parte del diretto superiore gerarchico del dirigente e successiva deliberazione di nomina.

La procedura di conferimento dell'incarico di base si completerà con la firma da parte del dirigente della relativa lettera/contratto.

ART. 13bis – Disciplina transitoria per il conferimento degli incarichi di struttura complessa ai dirigenti delle professioni sanitarie.

Gli incarichi di Direzione di struttura complessa per i dirigenti delle professioni sanitarie sono disciplinate come di seguito indicato.

In assenza della disciplina selettiva prevista dal D.P.R. 484/1997 e s.m.i. e considerato che i Dirigenti delle professioni sanitarie rientravano nella disciplina prevista dal CCNL SPTA per il conferimento degli incarichi di struttura semplice e complessa (selezione interna e requisito dei 5 anni di anzianità), dovendo prevedere una procedura alternativa nelle more dell'adeguamento delle disposizioni nazionali, si dispone che possono accedere ad incarichi di struttura complessa i dirigenti delle professioni sanitarie che abbiano compiuto i 5 anni di esperienza professionale maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, nonché con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea, prestati con o senza soluzione di continuità. Gli incarichi sono conferiti a tempo determinato per 5 anni rinnovabili, previa selezione interna, valutazione cv e titoli ed eventuale colloquio. Il conferimento dell'incarico di direzione di struttura complessa comporta il trattamento economico previsto dal CCNL per i direttori di struttura complessa della dirigenza delle professioni sanitarie, unitamente al valore di retribuzione di posizione prevista dall'allegato 1 del presente regolamento sulla base del livello di complessità definito della struttura.

ART. 13bter – Affidamento e revoca degli incarichi multiaccesso

La Direzione aziendale stabilisce per gli incarichi di struttura semplice o complessa definiti come multi accesso e aperti quindi a più ruoli, le discipline e i ruoli di inquadramento richiesti ai fini della selezione. Le modalità di selezione e conferimento di incarico sono quelle richiamate dall'art. 13.

ART. 14 - Gestione delle Progressioni di Carriera per dirigenti con incarico professionale – PORTAFOGLIO

1. Ogni anno nel mese di marzo, le risorse relative al fondo di posizione dell'anno in corso, sulla base dell'accertamento dei margini inutilizzati l'anno precedente, saranno ripartite tra i Dipartimenti aziendali: per il 50% in ragione del numero di dirigenti che, nell'anno precedente a quello di riferimento, abbiano già compiuto i 5 anni di anzianità utili ai fini della progressione di carriera e per il restante 50% sulla base delle strategie della Direzione aziendale. In mancanza di indicazioni da parte della Direzione si procede con la ripartizione del 50% in maniera inversamente proporzionale al valore medio degli incarichi per Dipartimento.

2. In tale modo per ogni Dipartimento vi sarà l'assegnazione di un budget di risorse economiche che potranno essere utilizzate per realizzare la micro organizzazione ed assegnare incarichi professionali in funzione dello sviluppo del sistema sanitario, dell'adeguamento dei compiti dirigenziali, della valorizzazione dell'apporto professionale nel senso di accompagnare la crescita professionale e lo sviluppo delle responsabilità dirigenziali con un significativo riconoscimento economico, secondo le modalità di assegnazione previste dal nuovo CCNL.

Il Dipartimento a sua volta potrà procedere, salva diversa decisione, alla ripartizione per Area omogenea / UOC in maniera speculare a quella stabilita al punto 1.

In suddetta ripartizione si terrà conto anche del maggior peso valoriale da attribuire alle UOC che sono a valenza provinciale o che hanno sezioni/proiezioni in uno o più presidi/stabilimenti periferici.

3. Le modalità di conferimento degli incarichi professionali nell'ambito di tale manovra di valorizzazione delle carriere dirigenziali sono quelle indicate all'art. 13, comma 3 del presente regolamento. In particolare il Direttore di Dipartimento, congiuntamente ai Direttori di Area individua il numero e la tipologia degli incarichi professionali da attribuire all'interno del Dipartimento e, dà mandato di procedere con l'emissione di avviso di selezione interna che saranno pubblicati in apposita sessione su IGEA contenente l'indicazione della denominazione, della valorizzazione economica e degli obiettivi attraverso i quali l'incarico si esplicherà, sulla base dello sviluppo organizzativo e professionale delineato dalla micro organizzazione dipartimentale coerentemente con le risorse assegnate. I direttori delle Unità operative complesse, formuleranno al Direttore di Area, che le presenterà con parere favorevole al Direttore di Dipartimento, le proposte di avanzamento di carriera, secondo la graduazione delle funzioni in vigore, dei dirigenti che hanno presentato domanda di adesione all'avviso di selezione interna in linea con il numero e la tipologia degli incarichi professionali proposti motivando adeguatamente le candidature presentate e tenendo conto dei criteri stabiliti dal CCNL 2019/2021, art. 23, comma 11.

4. La Direzione Aziendale valuterà la candidatura proposta dal Direttore di Dipartimento e procederà all'assegnazione dell'incarico previa valutazione positiva del Collegio tecnico (cfr. vedi valutazione Collegio tecnico) attraverso l'utilizzo di una **scheda di proposta incarico** in cui verranno declinati i relativi obiettivi individuali..

La procedura deve concludersi entro al massimo il mese di settembre dell'anno di competenza. Eventuali residui non spesi a livello dipartimentale, potranno essere conferiti dalla Direzione aziendale ad altre strutture per completare il processo annuale di valorizzazione.

5. La procedura ha carattere annuale. Eventuali progressioni di carriera proposte dai Dipartimenti durante l'anno oltre tale termine, possono essere rinviate all'anno successivo, salvo casi eccezionali che necessitano di un riconoscimento immediato.

Tale procedura viene utilizzata anche per l'attribuzione di incarichi professionali nelle **cd. zone periferiche** dell'Azienda.

Una volta l'anno l'Azienda fornirà una reportistica sulla ripartizione dei fondi per i portafogli assegnati ai Dipartimenti.

A conclusione del processo annuale di valorizzazione delle carriere viene aggiornata su IGEA la reportistica degli incarichi dirigenziali conferiti.

Il governo delle risorse assegnate con il Portafoglio e la capacità di valorizzare adeguatamente le risorse sarà oggetto di valutazione per il Direttore di Dipartimento/ Area/Unità operativa complessa.

ART. 15 – Rinnovo degli incarichi dirigenziali (sia gestionali che professionali)

Ai sensi del comma 8, art. 23 CCNL 2019/2021 gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a), senza attivare la procedura di conferimento di cui al comma 9 del medesimo art. 23 (vd. art.14 del presente regolamento).

ART. 16 – Clausola di garanzia (art. 71 CCNL 2019/2021)

1. Ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo e con valutazione positiva, in relazione all'incarico conferito, è garantito un valore minimo di retribuzione di posizione complessiva sulla base della effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche c/o altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 del CCNL, con o senza soluzione di continuità, fermo restando quanto previsto dall'art. 22, comma 2 del CCNL.

2. I valori minimi di retribuzione di posizione complessiva, annua, lorda per tredici mensilità di cui al punto precedente sono stabiliti come segue

- anzianità => 5 anni e < 15 anni	€ 5.665,00
- anzianità => 15 anni e < 20 anni	€ 6.600,00
- anzianità => 20 anni	€ 7.900,00

3. Ai fini del possesso del requisito della “valutazione positiva”, ai sensi del punto 1, si fa riferimento, per quanto concerne le anzianità di cui al punto 2. , primo e secondo alinea, alla valutazione effettuata per il riconoscimento del maggior valore di indennità di esclusività, in corrispondenza dei diversi scaglioni di anzianità a tal fine previsti. Ai fini del riconoscimento del valore di cui al punto 2., terzo alinea, si fa invece riferimento all’ultima valutazione in ordine di tempo effettuata dal Collegio tecnico.

Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell’incarico conferito, dovesse risultare inferiore rispetto ai valori suddetti, la retribuzione di posizione d’incarico verrà maggiorata fino al raggiungimento dei valori di cui al punto 2. Tale maggiorazione è da intendersi come parte variabile della retribuzione di posizione e non opera nel caso in cui la retribuzione complessiva dell’incarico conferito sia superiore ai valori di cui al punto 2.

La maggiorazione, se spettante, è erogata a decorrere dal 1° giorno del mese successivo a quello in cui gli scaglioni di anzianità di cui al comma 2 sono maturati.

ART. 17 – Integrazione al contratto individuale di lavoro per conferimento incarico (comma 12, ART. 23 CCNL 2019/2021).

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d’incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all’incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni salvo diversa proroga stabilita dalle parti. In mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell’incarico. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d’incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogato il relativo trattamento economico.

Gli incarichi professionali vengono conferiti con lettera/contratto contenente la denominazione dell’incarico, la durata e decorrenza, il trattamento economico e gli obiettivi specifici.

ART. 18 – Durata degli incarichi

Gli incarichi dirigenziali oggetto del presente regolamento sono conferiti a tempo determinato e hanno la durata di 5 anni. Gli incarichi di Direttore di Dipartimento e Direttore di area, considerata la loro natura fiduciaria, hanno durata di 3 anni, con la condizione risolutiva espressa di valutazione positiva al termine del 1 anno.

La durata degli incarichi così stabilita può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell’interessato e nei casi previsti dal CCNL e dalla normativa in vigore.

ART. 19 – Sostituzioni (Art. 25 CCNL 2019/2021)

Per quanto riguarda l'istituto della sostituzione si rinvia a quanto disposto dall'art. 25 del CCNL 2019/2021 Area Sanità evidenziando che al comma 1 di tale articolo è previsto che il Direttore di Dipartimento, al fine di espletare in modo più efficace le sue funzioni di Direttore di Dipartimento, può delegare talune funzioni di direttore di struttura complessa solo ad un altro dirigente, previo consenso, individuato con provvedimento del Direttore Generale. Lo svolgimento delle funzioni delegate comporta il riconoscimento di cui all'art. 25 comma 5 e una specifica quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata ai risultati di performance della struttura.

Nel caso che l'assenza del titolare sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione avviene con atto motivato del Direttore Generale secondo i principi del comma 2 dell'art. 25 CCNL integrati dalla valutazione comparata del curriculum formativo e professionale prodotto dai dirigenti interessati ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del D.Lgs. 502/92 e s.m.i. In tal caso può durare nove mesi, prorogabili fino ad altri sei. Qualora non sia stato possibile completare le procedure sopra indicate, è attivabile una nuova procedura selettiva interna nel rispetto del criterio della rotazione, ove possibile.

Anche per gli incarichi temporanei di direttore facente funzioni previsti dal presente articolo sono pubblicati avvisi di manifestazione di interesse rivolti a tutti i dirigenti inquadrati nella disciplina di riferimento.

La selezione prevede la valutazione dei cv e dei titoli che può essere accompagnata anche da un colloquio di valutazione. Per il principio di rotazione, a parità di valutazione complessiva, si individua il candidato che non ha già svolto l'incarico in precedenza.

Per quanto riguarda l'indennità di sostituzione prevista dall'art. 25, comma 5 CCNL non viene corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi 1,2,3, e 4 dell'art. 25 CCNL 2019/2021 si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi, che è pari al 50% del valore della retribuzione di parte fissa del dirigente sostituito, cui si aggiunge un importo a titolo di premio individuale, da corrispondere al termine dell'incarico, affinché il compenso mensile sia pari ad euro 1.000,00, secondo le modalità definite dal comma 2 dell'art. 1 del CCIA 2024.

Alla corresponsione delle indennità si provvede, per tutta la durata della sostituzione:

- nel caso di sostituzione del direttore di dipartimento per cessazione: a valere sulle risorse già destinate alla copertura della maggiorazione ai sensi del comma 10 dell'art. 69 (retribuzione di posizione);
- per la sostituzione di cui ai commi 1,2,3 e 4, fermo restando quanto previsto dal precedente alinea: con le risorse del fondo dell'art. 72 (Fondo per la retribuzione degli incarichi) con decorrenza dal 01/01/2025. (art. 72, comma 1)

La presente clausola si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno. L'indennità può quindi essere corrisposta anche per periodi frazionati.

Nel caso di incarico di struttura complessa o semplice attribuito ad interim ad altro direttore di struttura complessa o semplice si applica quanto previsto dall'art. 23 comma 4 ad eccezione dell'ipotesi in cui trattasi di direttore di area o di dipartimento.

In tal caso la sostituzione può durare fino ad un massimo di **nove mesi** prorogabili fino ad **altri nove**.

Capo 3 – Sistema di Valutazione

ART. 20 - Valutazione

In applicazione della vigente legislazione nazionale e del CCNL e delle Linee guida Regionali, il presente regolamento disciplina il sistema di valutazione e delle progressioni di carriera di tutta la dirigenza dell'Area Sanità.

In particolare la gestione degli incarichi e delle verifiche è incentrata sulla metodologia della valutazione dei dirigenti, come strumento per valorizzare le capacità e le responsabilità ed orientare il personale dirigente verso gli obiettivi aziendali. Inoltre la professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce il criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo parametri oggettivi e pubblici.

Il presente Regolamento disciplina la procedura con cui si svolgerà tale processo nella USL Toscana Nord Ovest.

Ad ogni buon conto si richiamano le indicazioni contenute nelle Linee generali di indirizzo sulle materie oggetto di confronto regionale ex art. 7 del CCNL 2019/2021 che si intendono integralmente richiamate.

Il processo di valutazione del personale è strettamente connesso in senso strumentale al percorso di carriera e di valorizzazione del personale dirigenziale. Esso ha una duplicità di funzioni:

- da un lato serve a definire un sistema premiale che sappia coniugare la necessità e positività del meccanismo di valutazione con la peculiarità specifica dei professionisti ;
- dall'altro deve essere lo strumento attraverso il quale si possa semplificare il sistema di individuazione e conferimento degli incarichi legando i passaggi tra i vari livelli di graduazione delle funzioni ai parametri oggettivi basati su fasi di sviluppo professionale specifici e misurabili (casistica, appropriatezza, qualità etc.)

La valutazione deve anche servire a migliorare l'efficienza gestionale e, contemporaneamente, incrementare la soddisfazione professionale e di clima interno delle persone attraverso la correlazione di tre variabili:

- a) i risultati connessi al responsabile di una posizione,
- b) i contributi forniti dal personale da lui dipendente,
- c) le ricompense economiche che l'organizzazione eroga nei suoi e nei loro confronti.

Il sistema di valutazione aziendale deve essere teso a sviluppare il senso di appartenenza e collaborazione valorizzando le risorse professionali più attive e qualificate oltre a

responsabilizzare le persone rispetto al proprio ruolo e alle funzioni che esso comporta con l'individuazione dei punti di forza e di miglioramento.

L'Azienda è attenta a sviluppare percorsi di carriera che tendano a promuovere l'autonomia e la capacità decisionale, la qualità della prestazione e dell'assistenza, e a valorizzare i contributi innovativi, tecnologici, metodologici dei percorsi sanitari e non.

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

- trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie ed obbligo di motivazione espressa;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

La valutazione del personale dirigente prende in considerazione sostanzialmente due elementi:

- i risultati conseguiti;
- i comportamenti organizzativi.

In linea di massima si tende a legare il peso della valutazione ai comportamenti in modo inversamente proporzionale al livello di autonomia e di discrezionalità decisionale posseduto.

Più in alto ci si sposta nella scala gerarchica, quindi, più diventano importanti i risultati conseguiti rispetto ai comportamenti organizzativi.

La valutazione annuale deve anche essere lo strumento attraverso il quale si evidenziano le *best practice* e si supporta il sistema di valorizzazione individuale del personale dirigente, con il riconoscimento di premi legati alla prestazione individuale.

Nel caso in cui durante l'anno si concretizzino elementi tali da rendere necessaria una anticipazione della valutazione annuale, il Direttore della struttura può effettuare una valutazione intermedia che può essere finalizzata anche alla modifica dell'incarico conferito.

ART. 21 – Verifica e valutazione dei dirigenti

1. La valutazione del dirigente avviene annualmente ed al termine dell'incarico, o comunque per le finalità indicate nell'art. 57 del CCNL 2016/2018 Area Sanità.
2. Ai fini della valutazione di cui al punto 1 vengono utilizzate apposite schede per entrambe le tipologie di valutazione disponibili sulla piattaforma aziendale del sistema di gestione e valutazione obiettivi dipendenti.
3. Le schede di valutazione del personale dirigente e dei responsabili di struttura suddivise tra schede annuali e schede per la conferma degli incarichi sono oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali.

4. Nella scheda di valutazione vi sarà un apposito spazio per integrare note, memorie e/o documenti; essi costituiranno parte integrante e sostanziale della scheda stessa.
5. Si dovrà prevedere una fase di discussione e, se necessario, di contraddittorio valutatore/valutato che consenta a quest'ultimo di prendere coscienza dei propri punti di forza così come di quelli di debolezza.
6. La valutazione deve configurarsi come uno strumento prevalentemente rivolto ad orientare il dipendente verso il miglioramento delle proprie prestazioni.
7. **I criteri e gli obiettivi** adottati per la valutazione dovranno essere preventivamente (entro il 1° quadrimestre dell'anno di riferimento) comunicati, dal soggetto valutante, a tutto il personale interessato anche attraverso l'apposita scheda di assegnazione obiettivi disponibile sulla piattaforma aziendale del sistema di gestione e valutazione obiettivi dipendenti.

Nel caso in cui l'assegnazione degli obiettivi si prolunghi oltre il 1 quadrimestre, il dirigente deve continuare a mantenere il livello di attività e gli obiettivi individuali già assegnati. Ciò sarà vincolante per la validità della valutazione.

La valutazione individuale concretizza :

1. il requisito principe per la conferma, il rinnovo e la modifica dell'incarico;
2. alla scadenza dell'incarico è la valutazione di I istanza su cui il Collegio tecnico fonda la sua valutazione finale;
3. ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato fornisce la misurazione degli obiettivi e la valutazione dei comportamenti organizzativi quale dimensione individuale della performance.

ART. 22 – Soggetti deputati alla valutazione professionale di prima istanza

Nel rispetto di uno dei principi fondanti del sistema di valutazione (diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore, che si concretizza nella gestione diretta del cartellino di presenza del valutato) è previsto quanto segue:

A) DIPARTIMENTI

- A1) Il Direttore Amministrativo, il Direttore Sanitario e il Direttore dei Servizi Sociali congiuntamente valutano il direttore di Dipartimento
- a2) il Direttore di Dipartimento valuta i Direttori di Area afferenti
- a3) il Direttore dell'Area valuta I Direttori di U.O.C/ U.O.S. afferenti.
- a4) il Direttore di U.O.C/ U.O.S. valuta il personale dirigente afferente

B) ZONA

- b1) il Direttore Amministrativo, il Direttore Sanitario e il Direttore dei Servizi Sociali congiuntamente valutano il Direttore di Zona Distretto
- b2) il Direttore di Zona Distretto valuta i Responsabili di U.U.F.F. afferenti, congiuntamente al Direttore del Dipartimento corrispondente

b3) il Responsabile della U.F. valuta il personale dirigente assegnato.

ART. 23 - Collegio Tecnico e Valutazione Professionale di seconda istanza

1. La valutazione da parte del Collegio Tecnico avviene secondo quanto previsto dall'art. 57 e segg. del CCNL 2016/2018. Il collegio Tecnico è presieduto dal Direttore di Dipartimento e al suo interno deve essere sempre garantita la rappresentanza della specifica disciplina o profilo del valutato; in particolare il collegio tecnico si compone come segue:

Per la valutazione dei Direttori di U.O.C./ Responsabili di S.S. a valenza Dipartimentale

- Presidente: il Direttore del Dipartimento a cui afferisce il direttore/responsabile valutato, o suo delegato;
- Componente: direttore/responsabile della stessa disciplina o profilo del dirigente valutato;
- Componente: il Direttore della UOC Valorizzazione del Personale e relazioni sindacali.

Per la valutazione dei Responsabili di S.S. quale articolazione interna di UOC e per tutti i dirigenti professional

- Presidente: il Direttore dell'Area cui afferisce il responsabile valutato, o suo delegato;
- Componente: un direttore/responsabile/dirigente della stessa disciplina o profilo del dirigente valutato;
- Componente: il Direttore della UOC Valorizzazione del Personale e relazioni sindacali.

3. In tutti i casi di incompatibilità del Direttore di Area o di Dipartimento quale componente del Collegio Tecnico, in quanto già valutatore di prima istanza, questo sarà sostituito in prima battuta dal corrispondente Direttore di Dipartimento o di Area e, nel caso in cui tale incarico risulti vacante, dal superiore gerarchico fino al Direttore Amministrativo o Sanitario a seconda del Ruolo di appartenenza del valutato.

4. Non può essere componente del Collegio, il superiore gerarchico valutatore che effettua annualmente le valutazioni e che è individuato come valutatore di prima istanza ad eccezione della valutazione per scadenza di incarico del Direttore di Dipartimento/Area/Zona Distretto.

5. La partecipazione al Collegio Tecnico rientra nei doveri istituzionali dei dirigenti ed è svolta in normale orario di lavoro; la partecipazione all'attività collegiale in nessun caso dà diritto a remunerazione.

6. Il Collegio tecnico si avvale dei dati forniti dal controllo di gestione, dal Dipartimento delle risorse umane al fine di effettuare una verifica puntuale delle attività svolte dal dirigente. Il collegio tecnico è attivato dalla competente UOC Valutazione e Valorizzazione del Personale dipendente.

7. Comunque non potranno far parte dei collegi tecnici soggetti in situazione, oggettivamente accertata, di conflitto con il dirigente sottoposto a verifica.

ART. 24 – Soggetti deputati alla valutazione dei risultati di gestione e dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati (OIV)

La verifica dei risultati di gestione e dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati spetta all'Organismo Indipendente di Valutazione che la effettua annualmente tenendo conto di quanto previsto dall'art. 58 del CCNL 2016/2018 Area Sanità e dalle Linee di indirizzo regionali di cui all'allegato A della DGRT 308 del 29/4/2013 e DGRT n. 465 del 28/5/2013 e Linee generali di indirizzo sulle materie oggetto di confronto regionale ex art. 7 del CCNL 2019/2021 che si intendono integralmente richiamate.

La valutazione dell'OIV è relativa a tre dimensioni:

1. Misurazione e valutazione della prestazione collettiva, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi di Struttura;
2. Misurazione e valutazione della prestazione individuale, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
3. Misurazione e valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative.

ART. 25 – Effetti della valutazione positiva del Collegio Tecnico (art. 59 CCNL)

La verifica delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da tutti i Dirigenti spetta al Collegio Tecnico, che nella valutazione tiene conto degli elementi indicati nell'art. 59 comma 1 del CCNL 2016/2018 Area Sanità e verrà effettuata sulla base dei criteri riportati nell'apposito verbale di valutazione.

L'esito positivo della verifica del Collegio Tecnico produce i seguenti effetti:

- a) per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello di base e il cui termine sia scaduto, realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di un nuovo incarico di maggiore rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'art. 19 e dell'art. 20 CCNL;
- b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2 CCNL;
- c) per i dirigenti che hanno già superato il quindicesimo anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta;

ART. 26 – Effetti della valutazione positiva dell'OIV (art. 58 CCNL)

L'esito positivo della valutazione annuale effettuata dall'OIV comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato e concorre inoltre alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio Tecnico.

Per i dirigenti di nuova assunzione, l'esito positivo delle verifiche annuali è condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base.

ART. 27 - La valutazione negativa (Art. 60 CCNL)

Nei processi di valutazione di cui all'art. 57 CCNL 2016/2018 la formulazione del giudizio negativo (da parte dell'OIV o del Collegio tecnico) deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

Solo nel caso in cui si sia già svolto il contraddittorio, l'interessato può chiedere l'attuazione della procedura di conciliazione da parte dell'OIV ai sensi dell'art. 7 comma 2 bis D.lgs 150/2009.

ART. 28 – Effetti della valutazione negativa del Collegio Tecnico (art. 62 CCNL)

Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. E' mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli ricompresi nell'art. 18, comma 1, punto I, lett. b) e c) e punto II, lett. a), b) e c), con la perdita dell'indennità di struttura complessa e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

Per i restanti dirigenti il risultato negativo della verifica del Collegio Tecnico non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 18, comma 1, punto II, lett.a), b) e c) di minor valore economico e il ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove fosse da attribuire nello stesso anno.

Per i dirigenti con incarico professionale di base, al compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della verifica comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico e nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.

Per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva è decurtata in una misura non superiore al 40%.

E' fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda previa attuazione delle procedure previste dall'art. 106 CCNL (Comitato dei Garanti)

I dirigenti in oggetto sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione sia con riguardo all'indennità di esclusività che alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva.

ART. 29 – Effetti della valutazione negativa dei risultati (OIV) (art. 61 CCNL)

La valutazione negativa sulla gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinata dalla inosservanza delle direttive e dall'operato non conforme, effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione può determinare, in base a quanto previsto dall'art. 30 CCNL 3/11/2005 e dall'art. 19 comma 1 ter e 21 comma 1, del D. Lgs. 165/2001:

- a) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza solo a seguito di due verifiche consecutive negative e previa verifica anticipata del Collegio Tecnico;
- b) l'attribuzione di un incarico minore livello/valore economico.

Si rinvia a quanto disposto dettagliatamente nel CCNL.

ART. 30 – Valutazione ai fini della indennità di esclusività

Come previsto dal CCNL al compimento dei 5 e 15 anni di anzianità il dirigente viene sottoposto alla valutazione del Collegio tecnico ai fini :

A) per i 5 anni del riconoscimento della indennità di esclusività unitamente all'attribuzione di un incarico di responsabilità ex art. 18 CCNL. Gli effetti in caso di valutazione negativa sono indicati dal CCNL;

B) per 15 anni alla sussistenza dei requisiti professionali e di anzianità per il riconoscimento della maggiore indennità di esclusività maturata.

Per tali valutazioni il Collegio tecnico viene attivato semestralmente.

Le spettanze stipendiali relative all'indennità di esclusività sono riconosciute dal mese successivo di maturazione.

ART 31 - Particolari prestazioni

Per la valorizzazione di particolari prestazioni, a seguito di valutazione dei risultati conseguiti, la Direzione Aziendale può riconoscere premi individuali *una tantum* ai dirigenti in accordo con i direttori di dipartimento, da prelevare dal fondo dedicato e oggetto di contrattazione integrativa, per la Direzione Aziendale. Di tale utilizzo è data informativa alle Organizzazioni sindacali.

In caso di non assegnazione di premi individuali per l'anno di competenza le risorse sono riassegnate al Fondo della retribuzione di risultato.

ALLEGATO 1 GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

NUOVA GRADUAZIONE INCARICHI USL TOSCANA NORD OVEST ANNO 2024

TIPOLOGIA INCARICO	attuale valore	nuovo valore
SC1	19.117,30	20.000,00 €
SC2	20.549,00	21.000,00 €
SC3	21.298,00	22.000,00 €
SC4	23.940,00	24.500,00 €
SC5	24.540,00	25.000,00 €
SC6	27.540,00	28.000,00 €

TIPOLOGIA INCARICO	attuale valore	nuovo valore
SS1	12.974,00	13.400,00
SS3	14.797,20	15.200,00
SS4	15.994,90	16.400,00
SS5/SSD	16.854,75	17.400,00
SS6/SSD	17.843,75	18.400,00
SS7/SSD	19.375,00	20.000,00
SS8/SSD	22.195,80	22.200,00

TIPOLOGIA INCARICO	attuale valore	nuovo valore
IP 2	5.665,00	6.300,00
IP 3	6.880,44	7.400,00
IP 4	8.401,08	9.000,00
IP 5	11.027,40	11.600,00
IP 6	12.794,00	13.200,00
IP 7	14.317,20	14.800,00
IP 8	16.740,95	17.400,00
IP 9	17.843,75	18.400,00
IP 10	19.375,00	19.800,00
IP 11	0,00	20.000,00
CLAUSOLA DI GARANZIA	7.900,00	7.900,00
IP2 EXTRA	3.115,75	3.115,75
IP3 EXTRA	3.115,75	3.115,75
IP4 EXTRA	3.115,75	3.115,75
IP5 EXTRA	3.682,25	3.682,25
IP6 EXTRA	3.682,25	3.682,25
IP7 EXTRA	3.682,25	3.682,25
IP8 EXTRA	6.231,50	6.231,50
IP9 EXTRA	7.081,25	7.081,25

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: FRANCESCA MIGNONI

DATA FIRMA: 26/03/2025 14:28:15

IMPRONTA: 36366561636238633534383936376135623961363566386539353236613262616632393132333261