



REGOLAMENTO

REGOLAMENTO AZIENDALE PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI AREA DIRIGENZA MEDICA E S.P.T.A.

REV.	AGGIORNATA AL	DESCRIZIONE E/O MODIFICA	REDAZIONE	PRE-VERIFICA	VERIFICA	APPROVAZIONE
00	20/05/2019	Modifica	C. Tudori UOC Risorse Umane	C. Curioni - UOC Qualità e Risk Management	E.A. Tanzi Direttore UOC Risorse Umane	E.A. Tanzi Direttore Dipartimento Amministrativo

INDICE

PREMESSA E AMBITO DI APPLICAZIONE.....	3
ART. 1) TIPOLOGIE DI INCARICHI	3
ART. 2) ESCLUSIVITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO UNITA' ORGANIZZATIVE COMPLESSE E SEMPLICI DIPARTIMENTALI	3
ART. 3) INCARICHI DI DIREZIONE DI DIPARTIMENTO	3
ART. 4) INCARICHI DI DIREZIONE DI UNITA' ORGANIZZATIVA COMPLESSA – AREA DIRIGENZA	4
ART. 5) INCARICHI DI DIREZIONE DI UNITA' ORGANIZZATIVA COMPLESSA – AREA SPTA.....	4
ART. 6) INCARICHI DI DIREZIONE DI UNITA' ORGANIZZATIVA SEMPLICE	5
ART. 7) INCARICHI DI NATURA PROFESSIONALE ANCHE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE, DI CONSULENZA, DI STUDIO E RICERCA, ISPETTIVI, DI VERIFICA E DI CONTROLLO	6
ART. 8) INCARICHI DI NATURA PROFESSIONALE CONFERIBILI AI DIRIGENTI CON MENO DI CINQUE ANNI DI ATTIVITA	6
ART. 9) SOSTITUZIONI.....	7
ART. 10) CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO.....	7
ART. 11) VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI	7
ART. 12) REVOCA ANTICIPATA DELL'INCARICO DIRIGENZIALE	8
ART. 13) EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE.....	8
ART. 14) EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DEL COLLEGIO TECNICO	9
ART. 15) EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE	9
ART. 16) EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DEL COLLEGIO TECNICO	9
ART. 17) NORME FINALI.....	10

REGOLAMENTO AZIENDALE PER IL CONFERIMENTO E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI AREA DIRIGENZA MEDICA E S.P.T.A.

PREMESSA E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento aziendale, emanato ai sensi del comma 8 dell'art.28 del CCNL 08/06/2000, definisce le procedure per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali al personale delle due aree della dirigenza Medica e dei ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo. La finalità del presente regolamento è altresì quella di garantire la massima trasparenza nella definizione dei criteri e dei principi che determinano la graduazione degli incarichi dirigenziali e le relativa retribuzione di posizione.

Art. 1) TIPOLOGIE DI INCARICHI

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti, ai sensi dell'art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000, sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di unità organizzativa complessa (cat. A);
- b) incarico di responsabile di unità organizzativa a valenza dipartimentale (cat. B1)
- c) incarico di responsabile di unità organizzativa semplice, articolazione di unità organizzativa complessa (cat. B2)
- d) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (cat. C);
- e) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività (cat. D).

2. In base alla complessità della struttura, alla rilevanza strategica per l'Azienda e alla conseguente graduazione delle funzioni svolte, gli incarichi di cui alla lettera a) del comma precedente vengono ulteriormente suddivisi in 3 ulteriori fasce (A1, A2, A3), sulla base di criteri predefiniti in accordo con le OO.SS.

3. Ai fini del presente regolamento si considerano dipartimenti, unità organizzative complesse, semplici dipartimentali e semplici articolazione di unità organizzativa complessa, quelle indicate nel Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (di seguito P.O.A.S.) in atto vigente.

Art. 2) ESCLUSIVITA' DEL RAPPORTO DI LAVORO UNITA' ORGANIZZATIVE COMPLESSE E SEMPLICI DIPARTIMENTALI

1. Gli incarichi di direzione di cui al presente articolo sono conferiti a dirigenti medici e sanitari in regime di rapporto di lavoro esclusivo, da mantenere per tutta la durata dell'incarico.

2. Nel caso in cui risulti vincitore della selezione per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo un dirigente a rapporto non esclusivo, l'attribuzione dell'incarico è subordinata alla preventiva richiesta dello stesso di passaggio al rapporto esclusivo.

Art. 3) INCARICHI DI DIREZIONE DI DIPARTIMENTO

1. Rientrano tra gli incarichi di unità organizzativa complessa, di cui all'art. 27, comma 1, lett. a), del C.C.N.L. 08/06/2000, gli incarichi di Direttore di Dipartimento, che sono conferiti dal Direttore Generale con le procedure previste dall'art. 17 bis del D.lgs. 502/1992 e successive modifiche e integrazioni, tra i dirigenti con incarico di direzione delle unità organizzative complesse afferenti al Dipartimento.

2. Considerata la natura fiduciaria dell'incarico, la durata è legata al mandato del Direttore Generale che ha conferito l'incarico.
3. Per tutto il periodo dell'incarico il Direttore di Dipartimento rimane titolare della unità organizzativa complessa cui è preposto.
4. Al direttore di dipartimento è attribuita a titolo di indennità, una maggiorazione fra il 30% ed il 50% della retribuzione di posizione, calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza, così come stabilito dai vigenti CC.CC.NN.LL.

Art. 4) INCARICHI DI DIREZIONE DI UNITA' ORGANIZZATIVA COMPLESSA – AREA DIRIGENZA MEDICA

1. Per incarichi di direzione di unità organizzativa complessa, di cui all'art. 27, comma 1, lettera a) del CCNL 08/06/2000, si intendono quelli relativi a strutture aziendali individuate come tali dal vigente Piano di Organizzazione Aziendale Strategico.
2. Gli incarichi di direzione di unità organizzativa complessa sono conferiti secondo le procedure e i criteri previsti dalla L. 189/2012, nonché dalle linee di indirizzo emanate da Regione Lombardia con la DGR n. 553 del 2 agosto 2013.
3. La durata dell'incarico di direzione di unità organizzativa complessa va da cinque a sette anni in sede di primo conferimento e può essere rinnovato alla scadenza, previa valutazione positiva delle attività svolte e dei risultati conseguiti da parte del competente Collegio Tecnico, per lo stesso periodo o per un periodo più breve (art. 15 ter DLgs 502/1992, come riformato dalla L. 189/2012).
4. Il dirigente al quale è conferito un incarico di direzione di unità organizzativa complessa è responsabile della gestione, con particolare riferimento al governo del personale, ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate e dei risultati di attività che gli competono. E' inoltre responsabile degli obiettivi di budget, che vengono annualmente assegnati in sede di contrattazione con la Direzione Strategica.
5. L'assegnazione degli incarichi di unità organizzativa complessa non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per il compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.
6. Il dirigente che, per effetto dell'art. 15 nonies, comma 1, del DLgs 502/1992, come modificato dalla L. 183/2010, art. 22, o di altre norme nel tempo vigenti, chieda la permanenza in servizio oltre il limite predetto, sarà sottoposto alla valutazione al termine dell'incarico, ai sensi del successivo art. 13 e, in caso di valutazione positiva, il relativo incarico di unità organizzativa complessa verrà rinnovato per la durata di anni uno (1).
7. A tal fine, al dirigente incaricato vengono assegnati obiettivi specifici da perseguire nel corso dell'incarico annuale, il cui raggiungimento è valutato dal Direttore del Dipartimento interessato, congiuntamente al Direttore Sanitario, ed è condizione imprescindibile per il rinnovo dell'incarico, per un ulteriore anno, unitamente all'esito positivo della valutazione di fine incarico da parte del competente Collegio Tecnico.

Art. 5) INCARICHI DI DIREZIONE DI UNITA' ORGANIZZATIVA COMPLESSA – AREA DIRIGENZA SPTA

1. Gli incarichi di direzione di unità organizzativa complessa sono conferiti ai dirigenti sanitari con le procedure previste dalla L. 189/2012, nonché dalle linee di indirizzo emanate da Regione Lombardia con la DGR n. 553 del 2 agosto 2013, nei limiti delle strutture aziendali individuate dal vigente Piano di Organizzazione Aziendale Strategico.
2. Gli incarichi di direzione di unità organizzativa complessa per i dirigenti del ruolo professionale, tecnico ed amministrativo sono conferiti dal Direttore Generale ai dirigenti che abbiano un'esperienza professionale dirigenziale di almeno cinque anni e previa valutazione complessiva

del curriculum professionale nonché del grado di idoneità dei candidati in relazione agli elementi di professionalità e di managerialità, rispetto all'incarico da conferire.

3. Per l'affidamento degli incarichi di direzione di unità organizzativa complessa si dovrà tener conto:

- delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina o professione di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali;
- della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate;
- dei titoli culturali posseduti;

4. Il dirigente al quale è conferito un incarico di direzione di unità organizzativa complessa è responsabile della gestione e dei risultati di attività che gli competono, nonché della realizzazione dei programmi e dei progetti allo stesso affidati con riferimento agli obiettivi di rendimento fissati dal Direttore Generale e del rispetto del relativo budget dal momento dell'eventuale assegnazione.

Art. 6) INCARICHI DI DIREZIONE DI UNITA' ORGANIZZATIVA SEMPLICE

1. Per incarichi di direzione di unità organizzativa semplice, di cui all'art. 27 comma 1 lettera b) del CCNL 08/06/2000, si intendono sia le unità organizzative semplici a valenza dipartimentale, sia le unità organizzative semplici articolazione di unità organizzativa complessa, così come definite dal P.O.A.S. vigente.

2. Gli incarichi di unità organizzativa di cui al comma precedente possono essere affidati ai dirigenti che, dopo aver svolto 5 anni di attività, abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico. Per attività si intende il servizio prestato nella qualità di dirigente del SSN. Nel computo dei cinque anni di attività rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

3. La procedura di selezione degli aspiranti all'incarico viene effettuata tra i dirigenti in servizio presso l'ASST in possesso dei requisiti richiesti e con le modalità di seguito indicate:

- Per ogni incarico da affidare viene emanato dall'Amministrazione un avviso rivolto al personale interno, da pubblicare sul sito internet aziendale per un periodo non inferiore a gg. 15;
- L'avviso deve specificare:
 - a) il tipo di incarico da affidare;
 - b) il profilo professionale richiesto;
 - c) la durata dell'incarico cui si riferisce l'avviso;
 - d) il termine di presentazione delle istanze;
 - e) l'invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o le esperienze di studio e ricerca effettuate presso istituti di rilievo nazionale o internazionale, in relazione alla tipologia dell'incarico da affidare;
 - f) l'invito ad allegare un curriculum professionale.
- La UOC Risorse Umane verifica il possesso dei requisiti richiesti e trasmette la rosa di idonei ad una Commissione composta rispettivamente da:
 - Direttore della UOC di riferimento, Direttore del Dipartimento di afferenza, Direttore Medico di Presidio - **per il conferimento di UOS**;
 - Direttore del Dipartimento di afferenza, Direttore Medico di Presidio e Direttore di una UOC nell'ambito del Dipartimento di afferenza - **per il conferimento di UOSD**;

la quale, al termine della procedura comparativa di valutazione delle candidature pervenute, trasmette al Direttore Generale la proposta d'incarico con atto scritto e motivato.

4. Nella procedura comparativa di valutazione delle candidature per l'affidamento degli incarichi occorre tener conto:

- a) delle valutazioni effettuate dal Nucleo di Valutazione e dal Collegio Tecnico;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) delle capacità professionali ed attitudini adeguate all'incarico da svolgere;
- d) della produzione scientifica attinente al contenuto professionale dell'incarico da svolgere, esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati dagli organismi deputati, anche in relazione ad incarichi precedentemente ricoperti.

Art. 7) INCARICHI DI NATURA PROFESSIONALE ANCHE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE, DI CONSULENZA, DI STUDIO E RICERCA, ISPETTIVI, DI VERIFICA E DI CONTROLLO

1. Dopo 5 anni di attività, a seguito di valutazione positiva del competente Collegio Tecnico, al dirigente interessato possono essere conferiti incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di unità organizzative semplici, nel rispetto delle procedure di cui al presente Regolamento. Nel computo dei cinque anni di attività rientrano i periodi svolti con incarico dirigenziale a tempo determinato, senza soluzione di continuità.

2. Per incarichi dirigenziali di elevata natura professionale, si intendono quelli di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c del CCNL 08/06/2000, che producono prestazioni quali-quantitative che necessitano di particolari competenze tecnico-professionali. Per attività si intende il servizio prestato nella qualità di dirigente sanitario del SSN.

3. L'affidamento degli incarichi deriva dal processo di graduazione delle funzioni vigente in Azienda, sulla base delle posizioni dirigenziali individuate che tengano conto dell'organizzazione aziendale e della compatibilità economica con il relativo fondo di posizione.

4. I Direttori di unità organizzativa complessa interessati partecipano al processo di attribuzione degli incarichi dirigenziali, nell'ambito di un budget messo a disposizione dalla Direzione Aziendale, sulla base dei criteri di cui al punto 2.

Gli incarichi di cui al presente articolo sono attribuiti, sentiti il Direttore Sanitario e il Direttore Amministrativo, secondo competenza, dal Direttore Generale, sulla base delle proposte del Direttore/Responsabile della struttura di afferenza.

Art. 8) INCARICHI DI NATURA PROFESSIONALE CONFERIBILI AI DIRIGENTI CON MENO DI CINQUE ANNI DI ATTIVITA'

1. Per incarichi dirigenziali di natura professionale di base, di cui all'art. 27 comma 1 lettera d del CCNL 08/06/2000, si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di appartenenza e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

2. Ai dirigenti neo assunti, decorso il periodo di prova, fino al compimento dei cinque anni di attività, sono conferibili esclusivamente incarichi di natura professionale di base, con ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi forniti dal responsabile della struttura di appartenenza, dove il dirigente svolge essenzialmente funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

Art. 9) SOSTITUZIONI

1. In caso di assenza derivante da cessazione del rapporto di lavoro del dirigente titolare di unità organizzativa complessa, la sostituzione è consentita per la durata massima di sei mesi, prorogabili fino a dodici, ai sensi dell'art. 18, comma 4 del CCNL 8/6/2000, previa indizione di apposito avviso di selezione riservato ai dirigenti interni titolari di incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione o, comunque, della tipologia c) di cui all'art 27 CCNL 8/6/2000 con riferimento, ove previsto, alla disciplina di appartenenza. L'incarico verrà affidato tramite valutazione comparativa del curriculum prodotto dai candidati, effettuata dal Direttore Sanitario/Sociosanitario/Amministrativo e dal Direttore di Dipartimento.

2. Qualora non si possa far ricorso alla sostituzioni di cui al comma precedente, è possibile affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente *ad interim* con corrispondente incarico (art. 18, comma 8 del CCNL 8/6/2000), per la durata massima di sei mesi, prorogabili fino a dodici.

3. Nel caso previsto dal comma 2, al dirigente sostituito è corrisposta la retribuzione di posizione correlata alla struttura di cui assume l'incarico *ad interim*, se superiore a quella in godimento. È invece prevista una maggiorazione retributiva pari al 50% della retribuzione di risultato correlata all'incarico vacante, per un importo complessivo comunque non superiore a € 5.000,00 annui, qualora la retribuzione di posizione relativa alla struttura vacante sia di valore pari o inferiore a quella percepita dal dirigente sostituito.

4. La disposizione di cui al precedente comma non si applica al dirigente con incarico *ad interim* titolare di Dipartimento.

Art. 10) CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

1. Il contratto individuale perfeziona il conferimento di qualsiasi incarico dirigenziale, nella logica della privatizzazione del rapporto di lavoro che costituisce una delle direttrici portanti del riordino del pubblico impiego, come disciplinato dal decreto legislativo 165/2001.

Il contratto individuale di lavoro deve indicare:

- la struttura e/o la macrostruttura aziendale di riferimento;
- la tipologia dell'incarico conferito e la sua durata;
- la sede di lavoro;
- la retribuzione di posizione, sia per quanto concerne la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata (direttamente connessa con la tipologia di incarico), sia per quanto concerne la parte variabile aziendale, il cui valore si ottiene applicando al fondo a ciò finalizzato il peso attribuito in sede di graduazione delle funzioni;
- per le unità organizzative complesse e semplici dipartimentali, la descrizione delle attività e dei compiti nei quali si sostanziano gli obiettivi connessi con l'incarico conferito.

2. Il contratto individuale, con il quale si perfeziona il conferimento di un qualsiasi incarico dirigenziale, deve essere sottoscritto dal dirigente incaricato entro il termine perentorio di trenta giorni dalla data di notifica del conferimento dell'incarico. Trascorso inutilmente tale termine, la mancata sottoscrizione da parte del dirigente deve essere interpretata come esplicita rinuncia all'incarico stesso.

Art. 11) VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

1. L'Azienda si impegna a valorizzare il sistema degli incarichi dirigenziali attraverso un corretto sistema di verifica e valutazione dei risultati conseguiti. Si impegna altresì ad una azione di miglioramento costante dei criteri, degli strumenti e delle procedure di valutazione.

2. 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 responsabile che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione.

2. Fermo restando che in prima istanza la valutazione del dirigente, qualunque sia l'oggetto della stessa, deve essere formulata dal dirigente ad esso immediatamente sovraordinato (in ottemperanza del principio della diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore di prima istanza), la valutazione di seconda istanza compete:

- al collegio tecnico per quanto concerne le capacità tecnico professionali, le attività svolte ed i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi che costituiscono l'oggetto dell'incarico dirigenziale
- al nucleo di valutazione per quanto concerne le capacità manageriali, nonché il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati annualmente con la metodologia budgetaria.

3. Per quanto attiene le specifiche competenze degli organismi sopra menzionati si fa riferimento all'art.26 C.C.N.L. del 3/11/2005.

Art. 12) REVOCA ANTICIPATA DELL'INCARICO DIRIGENZIALE

1. Laddove il nucleo di valutazione aziendale, nell'ambito delle procedure di verifica di propria competenza e/o a seguito di specifica segnalazione, rilevi l'inottemperanza rispetto a specifiche responsabilità connesse all'incarico dirigenziale conferito, lo stesso può essere revocato prima della scadenza contrattualmente prevista.

Tali responsabilità, richiamando quanto disposto dall'art. 30 del CCNL 3/11/2005, concernono:

- per i titolari di incarico di unità organizzativa, semplice o complessa:

- a) la gestione del budget finanziario affidato, ove previsto, e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti, avuto anche riguardo alla gestione dell'orario di lavoro del personale assegnato;
- b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;
- c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

- per tutti gli altri dirigenti:

- a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
- b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati;
- c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

2. Ai sensi del comma 4 dello stesso art. 30 la revoca di un incarico dirigenziale richiede comunque due ulteriori condizioni:

- a) che il nucleo di valutazione abbia formulato due valutazioni negative consecutive;
- b) che comunque la revoca dell'incarico non possa essere disposta senza una preliminare valutazione del collegio tecnico, che deve essere appositamente convocato per formulare la valutazione prevista di norma alla scadenza dell'incarico.

Art. 13) EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

1. L'esito positivo della valutazione dei Dirigenti da parte del Nucleo di Valutazione comporta l'attribuzione della retribuzione di risultato corrispondente e concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 26, comma 2 CCNL 3/11/2005..

Art. 14) EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DEL COLLEGIO TECNICO

1. 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. 28 comma 1 del CCNL 3/11/2005 e verrà effettuata sulla base dei criteri riportati nell'apposita scheda di valutazione in uso in Azienda.

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

- a) il realizzarsi, a seconda della posizione di provenienza, delle condizioni necessarie per la conferma dell'incarico già assegnato o il conferimento di un nuovo incarico di maggiore rilievo gestionale ed economico.
- b) il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta;
- c) per i dirigenti neo assunti, al termine del primo quinquennio, la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale.

3. E' possibile la revoca dell'incarico, anche in presenza di valutazione positiva del Collegio Tecnico, a seguito di cambiamenti organizzativi aziendali che comportano modifica dell'assetto con riferimento alla struttura, ai sensi dell'art. 9, comma 32, della L. 122/2010.

Art. 15) EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

La valutazione negativa del Nucleo di Valutazione sulla gestione di budget, tecnica ed amministrativa determinata dalla inosservanza delle direttive o dall'operato non conforme, può determinare:

- a) perdita, in tutto o in parte, dell'indennità di risultato relativa all'anno di riferimento;
- b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza, solo a seguito di due verifiche consecutive negative e previa verifica anticipata del Collegio Tecnico;
- c) l'attribuzione di un incarico di minore livello/valore economico.

Art. 16) EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DEL COLLEGIO TECNICO

1. La valutazione negativa sulle attività professionali svolte dai Dirigenti e dei risultati da loro raggiunti, affidata al Collegio Tecnico può determinare:

- **per il Direttore di UOC:**

- a) la mancata conferma dell'incarico;
- b) il mantenimento in servizio con altro incarico di minor valore;
- c) la perdita dell'indennità di unità organizzativa complessa, se attribuita;
- d) l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

- **per gli altri Dirigenti:**

- a) la mancata conferma dell'incarico;
- b) l'affidamento di un incarico professionale di minor valore;
- c) il ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività, se da attribuire nel medesimo anno;
- d) per i Dirigenti con meno cinque anni di servizio, il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli di maggior rilievo.

Le verifiche del Collegio Tecnico vengono effettuate secondo le modalità e nei tempi previsti dall'art. 13 del CCNL 17/10/2008 (Area SPTA) e dall'art. 10 CCNL 17/10/2008 (Area Medica).

Art. 17) NORME FINALI

I riferimenti contrattuali, ove non meglio specificati, riguardano le corrispondenti disposizioni contenute nei CC.CC.NN.LL. delle aree contrattuali Medica e SPTA.

Per tutto quanto non previsto nel presente Regolamento si rinvia alle norme disciplinanti la materia trattata contenute nel D.Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni, nel D.Lgs. n. 502/92 e successive modificazioni, nei Contratti Collettivi di Lavoro, e nelle altre fonti normative vigenti nel tempo nonché eventualmente agli atti assunti dalla Direzione Generale ed applicabili alla materia qui disciplinata.