Regione del Veneto

Istituto Oncologico Veneto
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico

REGIONE DEL VENETO

Regolamento di individuazione, graduazione, attribuzione, revoca e processo di valutazione degli incarichi Area Sanità

INDICE

Premessa

Art. 1 - Tipologia di incarichi

Art. 2 – Graduazione degli incarichi dirigenziali

Art. 3 - Criteri generali per il conferimento degli incarichi

Art. 4 - Procedura di conferimento degli incarichi

Art. 5 - Contenuti dell'avviso

Art. 6 – Durata degli incarichi

Art. 7 – Il processo di valutazione

Art. 8 – I soggetti preposti alla valutazione

Art. 9 – Criteri e modalità di verifica

Art. 10 – Il contradditorio

Art. 11 – La valutazione negativa

Art. 12 – Modalità organizzative

Art. 13 – Revoca dell'incarico o mancata conferma al termine dell'incarico

Art. 14 – Valorizzazione economica degli incarichi

Art. 15 - Rotazione dei dirigenti

Art. 16 – Disposizioni finali e transitorie

PREMESSA

Il sistema degli incarichi dirigenziali si fonda sull'articolazione dei livelli di responsabilità aderenti all'organizzazione dell'Istituto.

Il conferimento degli incarichi dirigenziali avviene, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel fondo contrattuale a ciò destinato, sulla base di valutazioni che tengono conto dei programmi strategici da attuare e della valorizzazione delle competenze presenti nell'Istituto.

Il presente regolamento si applica al personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato.

Le parti prendono innanzitutto atto di quanto disposto dall'art. 17 del CCNL 19.12.2019 (di seguito CCNL), confermato da quanto già previsto dall'art 6 del CCNL 17.10.2008, secondo cui il sistema degli incarichi dirigenziali disciplina le tipologie, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti dell'area sanità e garantisce, in particolare, il rispetto dei principi di oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nelle suddette procedure di attribuzione e nella disciplina degli incarichi medesimi.

INDIVIDUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1 - Tipologia degli incarichi

1. In relazione alle funzioni, responsabilità e competenze declinate nell'atto, gli incarichi si distinguono nelle due tipologie previste dall'art. 18 del CCNL:

I. INCARICHI GESTIONALI che includono necessariamente ed in via prevalente la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali:

a) incarico di direzione di struttura complessa. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna comporta anche la gestione diretta di risorse umane e materiali;

b) incarico di direzione di struttura semplice dipartimentale, quale articolazione interna di dipartimento. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna comporta anche la gestione diretta di risorse umane e materiali e può comportare anche la gestione diretta di risorse finanziarie;

c) incarico di direzione di struttura semplice che può comportare la gestione diretta di risorse umane e materiali.

II. INCARICHI PROFESSIONALI:

a) incarico professionale di altissima professionalità

1) a valenza dipartimentale, quale punto di riferimento per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico professionali per l'intero dipartimento, all'interno di ambiti specialistici; è istituibile nel limite del 3% del numero degli incarichi di cui alle successive lettere b) e c);

2) a valenza interna di struttura complessa, quale punto di riferimento per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico professionali per le attività svolte nella struttura complessa di riferimento o di strutture tra loro coordinate nell'ambito di specifici settori disciplinari; è istituibile nel limite del 7% del numero degli incarichi di cui alle successive lettere b) e c);

b) incarico professionale di alta specializzazione, articolazione funzionale di struttura complessa, semplice dipartimentale o semplice che assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina e alla struttura organizzativa di riferimento che a sua volta si articola, per il solo personale medico in:

- Incarico di alta specializzazione professionale esperto su specifiche patologie
- Incarico di alta specializzazione funzionale esperto di percorsi assistenziali e di coordinamento GOM

c) incarico professionale, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo, che prevede in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche che a sua volta si suddivide in:

- Incarico professionale di esperto senior con almeno 15 anni di anzianità
- Incarico professionale di elevata esperienza con almeno 10 anni di anzianità
- Incarico professionale di consolidata esperienza con almeno 5 anni di anzianità

d) incarico professionale di base, che prevede precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile di struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività; detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso momenti di verifica e valutazione.

2. Gli incarichi di cui al:

- ✓ punto I lett. a) sono conferiti secondo quanto previsto dal DPR 484/1997 così come integrato dalla L. 189/2012 e dalla successiva L. n. 118/2022;
- ✓ punto I lett. b) e c) e punto II lett. a), b) sono conferibili ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5 anni di anzianità e abbiamo superato la verifica del Collegio tecnico;
- ✓ punto II lett. c) sono conferibili, senza alcun automatismo legato al periodo di servizio, ai dirigenti che abbiano maturato almeno 5, 10 e 15 anni di anzianità e abbiano superato la verifica del Collegio tecnico;
- ✓ punto II lett. d) sono conferiti ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità e che abbiano superato il periodo di prova.

3. Ai fini del conferimento degli incarichi, l'anzianità di servizio considerata è quella maturata - con o senza soluzione di continuità - in qualità di dirigente del SSN, a tempo determinato e indeterminato, nonché in attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea.

4. A tutti i dirigenti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale di cui al punto II lett. d).

Art. 2 Graduazione degli incarichi dirigenziali

Ciascuna funzione dirigenziale oggetto di graduazione è valutata sulla base dei parametri indicati nell'art. 91, comma 9, del CCNL 19/12/2019.

1. Gli incarichi dirigenziali a prevalente contenuto gestionale/organizzativo sulla base dei seguenti parametri:

a) tipologia incarico;

b) complessità della struttura;

c) responsabilità gestionali;

d) grado di autonomia tecnico-professionale ed organizzativa;

e) rilevanza strategica rispetto agli obiettivi aziendali e agli indirizzi a supporto della programmazione regionale.

2. Gli incarichi professionali, ove sono prevalenti le caratteristiche tecnico – professionali rispetto a quelle gestionali, pesato sulla base dei seguenti parametri:

a) grado di competenza specialistico-funzionale o professionale;

b) grado di autonomia nelle attività professionali;

c) rilevanza strategica a livello aziendale e/o all'interno della struttura di appartenenza.

3. Sulla base dei parametri innanzi indicati vengono definiti i coefficienti di valorizzazione economica di cui all'art. 14, calcolati in base ai criteri elencati nell'allegato 1, tenuto conto della disponibilità del "Fondo per la retribuzione degli incarichi".

4. L'assetto organizzativo delineato nell'organigramma allegato al vigente Atto Aziendale - ivi compresi i successivi aggiornamenti - troverà progressiva attuazione tenuto conto della previsione di incremento dei fondi contrattuali di cui all'art. 20 della Legge regionale n. 15 del 16 maggio 2019, in relazione all'assolvimento delle nuove funzioni attribuite allo IOV dalla programmazione regionale.

5. Il conferimento degli incarichi avverrà, dunque, compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili nel fondo contrattuale a ciò finalizzato, sulla base di valutazioni che tengono conto del progressivo incremento del medesimo in relazione all'attivazione e al potenziamento di funzioni in capo allo IOV, dei programmi strategici da realizzare e della valorizzazione delle professionalità presenti nell'Istituto.

6. Qualora l'ammontare del fondo per gli incarichi derivante dall'applicazione dell'art. 20 della L.R. n. 15/2019 non sia sufficiente a garantire la remunerazione dei nuovi incarichi, l'Amministrazione attiva il confronto con le OO.SS. per individuare le azioni finalizzate al rispetto della capienza del fondo. In ogni caso le parti si incontreranno periodicamente, e comunque almeno una volta all'anno, per monitorare l'applicazione del presente regolamento e per apportare eventuali aggiornamenti alla pesatura degli incarichi in funzione dell'andamento dei costi rispetto alle variazioni del fondo.

Art. 3 Criteri generali per il conferimento degli incarichi

1. Ai fini del conferimento degli incarichi, ad esclusione degli incarichi di struttura complessa disciplinati da specifica normativa, si tengono in considerazione i seguenti elementi di valutazione, fatto salvo quanto previsto al precedente art. 1, comma 3 e 4, in tema di anzianità di servizio:

a) esiti delle verifiche e valutazioni;

b) natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;

c) professionalità richiesta;

d) attitudini personali e capacità professionali e organizzative acquisite sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che 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;

e) risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché delle valutazioni riportate;

f) area e disciplina o profilo di appartenenza;

g) criterio di rotazione, ove applicabile.

2. Per gli incarichi dirigenziali comportanti direzione di struttura semplice, semplice dipartimentale e di struttura complessa, tali elementi sono integrati da:

a) valutazione delle capacità gestionali 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;

b) conseguimento dei risultati in rapporto agli obiettivi prefissati, tenuto conto delle risorse assegnate.

Art. 4 Procedura di conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono affidati previo espletamento delle procedure previste dal DR 484/1997 e secondo le modalità previste dal D.L.158/2012 convertito in legge n. 189 dell'8.11.2012 e dalla D.G.R. del 19 marzo 2013 n. 343, dalla L. n. 118/2022 e successive disposizioni attuative regionali.

2. Gli incarichi professionali di base, dopo il compimento positivo del periodo di prova sono conferiti con atto del Direttore Generale o suo delegato, su proposta del responsabile di struttura.

3. Le altre tipologie di incarico sono affidate, previa emissione di specifico avviso interno, dal Direttore Generale o suo delegato.

4. L'avviso è pubblicato nel sito aziendale per almeno 15 giorni lavorativi nella sezione avvisi e concorsi.

5. Alla selezione potranno partecipare anche i dirigenti di ruolo, temporaneamente assenti dal servizio secondo le disposizioni normative vigenti, ivi compreso il collocamento in aspettativa per lo svolgimento dell'incarico di Direttore Generale, di Direttore Scientifico, di Direttore dei Servizi Sociali e di Direttore Sanitario in Azienda o Ente del S.S.N. nonché i dirigenti in servizio in posizione di comando, sia in entrata che in uscita.

6. Le candidature, presentate secondo le modalità di cui all'articolo seguente, sono valutate tramite valutazione comparata dei curricula formativi e professionali, ed eventuale colloquio, da parte:

a) del Direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;

b) del Direttore di Dipartimento sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale e per l'incarico di struttura semplice non articolazione di struttura complessa;

c) del Direttore di Dipartimento sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento per l'incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale;

d) del Direttore della struttura di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento per gli incarichi di altissima professionalità e professionali ivi compresi quelli di alta specializzazione a valenza interna di struttura complessa;

e) del Direttore della struttura di appartenenza per gli incarichi professionali di base.

7. L'attribuzione degli incarichi, ad esclusione degli incarichi di base, sono formalizzati con provvedimento del Direttore Generale e decorrono dalla data indicata nel contratto individuale d'incarico, integrativo del contratto individuale di lavoro.

Art. 5 Contenuti dell'avviso

1. L'avviso contiene i seguenti elementi:

- ✓ la struttura alla quale l'incarico afferisce;
- ✓ il profilo professionale richiesto e la disciplina;

- ✓ la tipologia dell'incarico;
- ✓ la durata dell'incarico;
- ✓ l'indicazione a produrre il curriculum professionale da parte dell'istante, datato e firmato;
- ✓ i termini e le modalità di presentazione dell'istanza di partecipazione alla selezione;
- ✓ la previsione dell'obbligo di dichiarare, da parte dell'istante:
  - o gli esiti delle verifiche periodiche sugli incarichi e delle valutazioni sui risultati raggiunti in ordine agli obiettivi assegnati, previste dal vigente CCNL.

3. La candidatura deve essere manifestata secondo un fac-simile, allegato 3, in carta semplice e deve essere corredata dalla documentazione indicata nell'avviso.

4. Le candidature manifestate senza l'osservanza delle modalità e/o termini indicati nell'avviso non potranno essere prese in considerazione e l'interessato sarà escluso dalla relativa procedura.

Art. 6 Durata degli incarichi

1. Tutti gli incarichi, sia gestionali che professionali, hanno durata quinquennale e sono rinnovabili.

2. La durata degli incarichi può essere più breve nei casi in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15-ter, comma 3 D.lgs n. 502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 CCNL 19.12.2019 Area Sanità o per il venire meno dei requisiti. La durata può essere altresì inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per collocamento a riposo del dirigente. La durata dell'incarico potrà essere inferiore nel caso di modifica dell'organizzazione e struttura dell'Istituto, fatte salve, in tale caso, le clausole di salvaguardia.

3. Una durata inferiore può essere prevista infine nell'ipotesi di dirigente in posizione di comando.

4. Al termine dell'incarico, il dirigente preposto è soggetto a valutazione sull'attività professionale svolta e sui risultati raggiunti secondo le modalità previste dalla disciplina contrattuale e del presente disciplinare. Il dirigente titolare di un incarico gestionale o di un incarico di alta e altissima specializzazione dovrà a tal fine predisporre una relazione di fine incarico che sarà sottoposta ai valutatori di I e II istanza.

5. Al fine di assicurare la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico e nel rispetto dei principi di celerità e puntualità, il processo di valutazione per la verifica di fine incarico deve essere attivato entro i quattro mesi dalla data di scadenza. Il dirigente valutato deve inviare la relazione al responsabile sovraordinato e alla UOC Gestione Risorse Umane di norma entro

15 giorni dal ricevimento della richiesta da parte dell'Ufficio competente e comunque entro i tre mesi prima della scadenza dell'incarico. Se la verifica non viene effettuata entro i termini di scadenza, a causa di un colpevole ritardo nell'invio della relazione da parte del valutato, a partire dal primo giorno successivo alla data di scadenza dell'incarico dirigenziale è sospesa la variabile aziendale in godimento fino alla formale conclusione dell'iter di valutazione. Il Responsabile in tal caso deve essere tempestivamente informato anche ai fini di valutare le conseguenze derivanti dalla scadenza dell'incarico. In caso di valutazione positiva non vi è soluzione di continuità tra il vecchio e il nuovo incarico che decorre dal primo giorno successivo a quello scaduto. In caso di valutazione negativa si rinvia alla vigente disciplina contrattuale.

6. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico costituisce condizione necessaria per la conferma e rinnovo dell'incarico stesso o per il conferimento di un nuovo incarico di pari o maggior rilievo professionale o gestionale. Il rinnovo dell'incarico è disposto dal Direttore Generale. In caso di esito negativo si rimanda alla vigente disciplina normativa e contrattuale, anche per quanto concerne gli effetti economici.

Art. 7 Il processo di valutazione

1. Nel rispetto dei principi fissati dall'art. 15, comma 5, del D.Lgs. n.502/1992 e s.m.i., e dagli artt. 55 e ss. del CCNL dell'Area Sanità del 19.12.2019, la valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione, per l'incremento della 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 delle capacità professionali.

2. L'art. 56 del CCNL dell'Area Sanità del 19.12.2019 demanda alle Aziende ed Enti di definire meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dell'attività professionale svolta dai dirigenti nonché dei costi, dei rendimenti e dei risultati in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati, per i dirigenti con incarichi di natura gestionale anche alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali tutti i processi di valutazione di cui al presente capo si articolano.

3. La verifica e la valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti, a norma dell'art. 57 del CCNL dell'Area Sanità del 19.12.2019 sono svolte per:

- tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti. Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio, a seguito di esperienza professionale maturata anche in altre Amministrazioni, tale valutazione è finalizzata al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) del CCNL;
- i dirigenti di nuova assunzione immediatamente dopo il termine del primo quinquennio di servizio ai fini dell'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2 del CCNL e del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;
- i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista per dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno di esperienza professionale, immediatamente dopo tale superamento.

Art. 8 I soggetti preposti alla valutazione

1. I soggetti preposti alle verifiche in argomento sono:

a) in prima istanza, in ossequio al principio della diretta conoscenza del dirigente valutato, i soggetti valutatori, in relazione alla tipologia dell'incarico sono i dirigenti direttamente sovraordinati secondo l'organizzazione Istituzionale, ai sensi dell'art. 57 del CCNL:

Dirigente valutato	Soggetto valutatore
Dirigenti con incarichi professionali anche di alta specializzazione e di altissima professionalità o gestionali di struttura semplice	Direttore dell'UOC di appartenenza/Responsabile di UOS di appartenenza oppure dal Direttore di Dipartimento di riferimento o suo delegato
Dirigente con incarico di struttura complessa o di struttura semplice a valenza dipartimentale	Direttore del Dipartimento di riferimento, oppure direttore di UOC sovraordinato oppure Direttore Sanitario
Direttore di Dipartimento	Direttore di UOC sovraordinato oppure Direttore Sanitario

b) in seconda istanza il soggetto valutatore è il Collegio tecnico composto come di seguito indicato:

Dirigente valutato	Composizione del collegio tecnico*

Dirigenti con incarichi professionali ivi compresi incarichi di alta specializzazione e di altissima professionalità o gestionali di struttura semplice	Presidente: Direttore del Dipartimento (ovvero il Direttore sanitario o suo delegato) Componenti: due dirigenti di cui uno di struttura complessa o semplice dipartimentale ospedaliera o, in mancanza universitario, e l'altro almeno di struttura semplice afferenti alla disciplina o equipollente ovvero dell'area che comprende la disciplina di afferenza.
Dirigente con incarico di struttura complessa o di struttura semplice a valenza dipartimentale	Presidente: Direttore sanitario o suo delegato Componenti: due dirigenti di struttura complessa ospedaliera afferenti alla disciplina o equipollente ovvero dell'area che comprende la disciplina di afferenza

2. Il Collegio è nominato dal Direttore Generale in conformità alle disposizioni vigenti. Fungerà da segretario un dipendente del ruolo amministrativo di categoria C o D.

3. Per le verifiche annuali il soggetto valutatore di prima istanza è il medesimo di quello indicato al punto a), per la seconda istanza il soggetto è l'OIV, nominato dal Direttore generale in conformità alle disposizioni vigenti.

4. Per le diverse tipologie di valutazione sopra richiamate:

- la valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito;

- la valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed 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 CCNL

Art. 9 Criteri e modalità di verifica

1. Le parti prendono atto che il sistema di verifica deve rispondere ai seguenti principi:

a) imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all' incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione delle relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato a seguito di una tempestiva verifica dei risultati conseguiti;

b) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;

c) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;

d) 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.

2. Le parti convengono che per ciascuna tipologia di valutazione di cui al precedente art. 7, comma 3, l'organismo preposto alla verifica si avvale della scheda di valutazione, che rimane confermata nel sistema di valutazione in essere presso questo Istituto.

Art. 10 Il contradditorio

1. Su richiesta dell'interessato, il contradditorio viene garantito in prima istanza all'atto della comunicazione della valutazione da parte del soggetto valutatore. Il valutato al momento della sottoscrizione per presa visione della scheda di valutazione potrà inserire le proprie osservazioni nella scheda stessa.

Art. 11 Valutazione negativa

1. Prima dell'accertamento della responsabilità dirigenziale che possa concludersi in un giudizio negativo, a seguito della verifica sull'attività del dirigente effettuata dal collegio tecnico, il Direttore generale – tramite il Direttore sanitario – contesta al dirigente il risultato negativo della sua attività nel periodo di riferimento. Nei quindici giorni successivi alla notifica della suddetta contestazione il dirigente può presentare le proprie controdeduzioni a riguardo facendosi eventualmente assistere da persona di sua fiducia. Nei dieci giorni successivi alla data di notifica delle controdeduzioni il Direttore sanitario, acquisiti eventuali ulteriori elementi di giudizio, sentito l'interessato e il responsabile della struttura di appartenenza, formula la proposta la cui decisione è assunta dal Direttore generale entro i cinque giorni successivi.

2. Il procedimento di valutazione deve concludersi entro 120 giorni dall'avvio.

3. In presenza di valutazione negativa, fatta salva la facoltà di recesso dell'Istituto, gli effetti sono disciplinati dagli artt. 60, 61 e 62 del CCNL dell'Area Sanità del 19.12.2019. Per le valutazioni negative ai sensi dell'art. 62, comma 5 la nuova retribuzione di posizione complessiva è decurtata nella misura non superiore al 40%.

Art. 12 Modalità organizzative

1. Copia dei verbali relativi alla valutazione va inviata alla UOC Gestione Risorse Umane e verrà inserita nel fascicolo personale di ciascun dipendente. L'esito finale della valutazione riportata nel fascicolo personale costituisce parte integrante dell'elemento di valutazione per l'affidamento degli incarichi dirigenziali.

Art. 13 Revoca dell'incarico o mancata conferma al termine dell'incarico

1. Qualora, in dipendenza di processi di riorganizzazione, l'Istituto non intenda confermare alla scadenza l'incarico dirigenziale, al medesimo dirigente viene conferito un altro incarico, anche di valore economico inferiore, anche in assenza di una valutazione negativa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9 comma 32 del D.L. 78/2010 e s.m.i..

2. Gli incarichi dirigenziali possono essere revocati o non confermati in caso di accertata responsabilità professionale e/o gestionale, secondo le procedure di valutazione, anche anticipata, ovvero nelle ipotesi di accertata responsabilità dirigenziale, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative, contrattuali e regolamentari.

3. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 comma 18 del D.L. 138/2011, al fine di assicurare la massima funzionalità e flessibilità in relazione a motivate esigenze organizzative, l'Istituto può disporre il passaggio ad altro incarico prima della data di scadenza prevista per l'incarico ricoperto, nel rispetto della disciplina di inquadramento. In tal caso il dirigente conserva, sino alla predetta scadenza, il trattamento economico in godimento a condizione che, ove necessario, sia prevista la compensazione finanziaria, anche a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

4. La revoca o la mancata conferma dell'incarico, ovvero l'affidamento di altro incarico, avviene con provvedimento motivato del Direttore Generale.

5. Sono fatte salve eventuali disposizioni di miglior favore previste in disposizioni normative o contrattuali successive.

6. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico, senza attivare le procedure di cui all'art. 4.

Art. 14 Valorizzazione economica degli incarichi

1. Per gli incarichi gestionali di UOC e UOSD la pesatura a cui corrisponde un valore economico è individuata secondo la tabella dell'allegato 1. Per i restanti incarichi la pesatura a cui corrisponde il relativo valore economico, è individuata per singola tipologia di incarico.

2. A decorrere dal 1/1/2020, data di entrata in vigore del CCNL, gli incarichi dirigenziali in corso alla data del 31/12/2019 sono ricondotti alla pesatura indicata nell'allegato 2.

3. Ai dirigenti che alla data di entrata in vigore del presente regolamento percepiscono la retribuzione di posizione dell'incarico professionale (art. 18, comma 1, par. II lett. c) sono ricondotti alla corrispondente pesatura dell'incarico professionale oltre i cinque anni (C3.3) a decorrere dalla data di attribuzione della relativa retribuzione di posizione (vedi Allegato 2). Limitatamente all'anno 2020 il valore annuo della retribuzione di posizione spettante ai dirigenti titolari di incarico professionale di consolidata esperienza (C3.3) è pari a euro 7.700. A partire dal 1 gennaio 2021 è riconosciuta la retribuzione di posizione indicata nell'allegato 2.

4. La retribuzione di posizione complessiva, collegata all'incarico e derivante dall'applicazione del presente regolamento, assorbe la retribuzione di posizione già in godimento da parte del dirigente incaricato.

5. Per i dirigenti ad impegno ridotto, fatto salvo il trattamento minimo di posizione previsto dal vigente CCNL, i valori corrispondenti alla graduazione del presente articolo sono proporzionalmente ridotti.

6. Ai dirigenti con rapporto di lavoro non esclusivo, ferma la graduazione delle relative funzioni dirigenziali, spetta il 55% della sola retribuzione di posizione parte fissa.

7. Ai Direttori di Struttura Complessa compete altresì la relativa indennità prevista dall'art. 90 del CCNL 19/12/2019.

8. Ai dirigenti cui sono attribuiti incarichi ad interim si applicano le disposizioni giuridiche ed economiche previste dall'art. 22 del CCNL 19/12/2019. La sostituzione di un direttore di struttura complessa da parte di un direttore di pari incarico è compensata con € 500/mensile a carico del fondo di risultato.

Art. 15 Rotazione dei dirigenti

1. In base alla vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione l'Istituto, sulla base di quanto indicato nel "Piano Nazionale Anticorruzione" e nel "Piano triennale per la prevenzione della corruzione aziendale", provvederà alla rotazione dei dirigenti richiamati a ricoprire incarichi particolarmente esposti al rischio di corruzione, fermo restando comunque la necessità di garantire continuità e coerenza nell'attività delle strutture. In tal senso, la rotazione del personale, intesa come alternanza tra più professionisti nelle decisioni e nella gestione delle procedure addette alle aree a più elevato rischio di corruzione, rappresenta una misura importante tra gli strumenti di prevenzione della corruzione, riducendo il rischio che possano crearsi relazioni particolari tra i singoli ed i soggetti esterni.

2. Le condizioni in cui è possibile realizzare la rotazione ordinaria sono strettamente connesse a vincoli di natura soggettiva attinenti al rapporto di lavoro e, conseguentemente, laddove la misura si rifletta sulla sede del servizio dovrà essere contemperata con il rispetto dei diritti individuali del dipendente (a titolo esemplificativo: diritti sindacali, L. n. 104/1992, D.lgs. n. 151/2001).

3. La rotazione ordinaria è esclusa in ogni caso in cui la funzione sia infungibile anche in relazione all'appartenenza a specifica disciplina o professionalità specifiche e tenuto conto di ordinamenti peculiari di settore o di particolari requisiti di reclutamento. Nei suddetti casi e ove non sia possibile attuare la misura di prevenzione della corruzione della rotazione ordinaria, il Dirigente attua le modalità operative che favoriscono una maggiore condivisione delle attività.

Art. 16 Disposizioni transitorie e finali

1. In fase di prima applicazione, qualora la retribuzione di posizione complessiva già in godimento su incarico non scaduto, sia superiore a quella collegata all'incarico conferito ai sensi del presente regolamento, il dirigente mantiene il differenziale economico ad personam fino alla scadenza dell'incarico, senza possibilità di rinnovo.

2. Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di approvazione. Sono fatte salve eventuali successive e diverse disposizioni normative o contrattuali.

3. Per quanto non espressamente disciplinato nel presente Regolamento trovano applicazione le disposizioni normative e contrattuali vigenti nel tempo.

Allegati

- Allegato 1 – Criteri di graduazione incarichi
- Allegato 2 – Graduazione degli incarichi
- Allegato 3 – fac simile domanda

Allegato 1

CRITERI DI GRADUAZIONE DELLE UNITA' OPERATIVE

Indicatore	*Descrizione*	*Punteggio* *minimo e massimo*
Complessità organizzativa della struttura (dimensione organico e articolazione)	Gestione di processi organizzativi, tecnico professionali, di controllo o di coordinamento e numerosità del personale assegnato	da 1 a 3
Responsabilità gestionali legate al budget economico gestito	Livello di responsabilità connesso all'entità del budget di attività e di risorsa gestito direttamente per le finalità funzionali dell'Istituto	da 1 a 5
Volumi di attività	Volumi di prestazioni erogate e volumi di produzione sanitaria istituzionale e/o di ricerca/sperimentazione	da 1 a 3
Rilevanza strategica rispetto agli obiettivi aziendali e regionali	Valenza strategica della struttura rispetto alla gestione complessiva, agli obiettivi istituzionali, alle indicazioni della pianificazione regionale nonché rispetto alle attività di supporto a quest'ultima	da 1 a 3
	Totale	14

FASCE DELLE UNITA' OPERATIVE COMPLESSE E UOSD

	Classe		
UOC CHIRURGICHE	1	<=8	26.000
	2	>=9	27.000

	Classe		
UOC NON CHIRURGICHE	1	<=8	25.000
	2	>=9	26.000

	Classe		
UOSD	1	<=9	18.000
	2	>=10	20.000

CONTENUTI DEGLI INCARICHI PROFESSIONALI

Tipologia	*Descrizione*
Altissima professionalità a valenza dipartimentale (IPAS Dip)	L'incarico si caratterizza per la gestione a livello dipartimentale di processi operativi e/o di controllo e/o di consulenza e/o studio che richiedono altissima competenza tecnico-specialistica difficilmente intercambiabile in ambito aziendale, con eventuale gestione di team operativi o di progetto. L'incarico si caratterizza per l'elevata strategicità a livello aziendale e per la piena autonomia nella gestione dei processi tecnico-specialistici di competenza.
Altissima professionalità a valenza di struttura complessa (IPAS SC)	L'incarico si caratterizza per la gestione a livello di struttura complessa di processi operativi e/o di controllo e/o di consulenza e/o studio che richiedono nell'ambito della disciplina altissima competenza tecnico specialistica difficilmente intercambiabile in ambito aziendale, con eventuale gestione di team operativi o di progetto. L'incarico si caratterizza per la rilevante strategicità a livello aziendale e per la piena autonomia nella gestione dei processi tecnico-specialistici di competenza.
Alta Specializzazione Professionale (esperto su specifiche patologie) e Alta Specializzazione Funzionale (esperto di percorsi assistenziali e di coordinamento GOM) (IPAS)	Gli incarichi si caratterizzano per la autonoma gestione a livello di struttura di processi o segmenti di processi operativi strategici che richiedono una alta competenza tecnico-specialistica difficilmente intercambiabile in ambito aziendale, con eventuale gestione di team operativi o di progetto
Incarico Professionale di esperto senior, di elevata esperienza e di consolidata esperienza (IP)	L'incarico si caratterizza per gestione di processi operativi standard o segmenti di essi che richiedono competenza tecnico-specialistica, acquisita con almeno 5 , 10 e 15 anni di esperienza professionale, da espletarsi nell'ambito delle direttive del responsabile, con eventuale gestione di team operativi o di progetto
Incarico professionale 0-5 anni (D)	L'incarico si caratterizza per lo svolgimento di attività professionali di base che richiedono competenza tecnico-specialistica adeguata, da espletarsi anche in team nell'ambito delle direttive del diretto responsabile e sotto la diretta supervisione dello stesso

Allegato 2
GRADUAZIONE ECONOMICA DEGLI INCARICHI

		CAMPO DI VARIAZIONE VALORE INCARICO Valori annui lordi per 13 mesi	
Cod_STR	**Descrizione struttura/incarichi**	**MIN**	**MAX**
A 1	Unità Operativa Complessa Chirurgica	26.000	27.000
A2	Unità Operativa Complessa non chirurgica	25.000	26.000
B 1	Unità Operativa Semplice Dipartimentale	18.000	20.000
B2	Unità Operativa Semplice	17.000	
C 1.1	Altissima Professionalità Dipartimentale	20.000	
C 1.2	Altissima Professionalità di U.O.C.	17.000	
C2	Alta Specializzazione Professionale	14.000	
C 3.1	Incarico professionale di esperto senior	11.500	
C 3.2	Incarico professionale di elevata esperienza	9.500	
C 3.3	Incarico professionale di consolidata esperienza *	8.000*	
D	Incarico Professionale 0 -5 anni	3.900	

*per l'anno 2020 il valore è di 7.700

Allegato 3 - Fac simile domanda

Al Direttore Generale
IRCCS Istituto Oncologico Veneto

OGGETTO: Partecipazione avviso per il conferimento dell'incarico_____.

Il/la sottoscritto/a _____ , in servizio presso lo IOV in qualità di _____ con la presente manifesta la propria disponibilità all'assunzione dell'incarico in oggetto.

A tal fine, consapevole che chiunque rilascia dichiarazioni mendaci è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia, ai sensi e per gli effetti dell'art. 46 D.P.R. n. 445/2000,
dichiara
1) di non avere subito condanne penali, anche con sentenza ancora non passata in giudicato, o avere procedimenti penali in corso per uno dei reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del codice penale;
2) di non aver subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio o di avere procedimenti disciplinari in corso;
3) che gli esiti delle verifiche periodiche sugli incarichi conferiti sono i seguenti
_____
_____;
4) che le valutazioni sui risultati raggiunti in ordine agli obiettivi assegnati nell'ultimo quinquennio sono i seguenti
_____;
5) di aver maturato l'esperienza professionale/gestionale di cui all'allegato curriculum vitae;
6) di aver preso visione integrale del bando di selezione e di accettarne tutte le condizioni in esso contenute;
7) di dare il consenso al trattamento dei dati personali, ai sensi della normativa vigente;
8) che ogni comunicazione potrà essere resa al seguente indirizzo:
_____
_____
_____
o trasmessa al seguente indirizzo mail
_____
quale indirizzo ufficiale cui fare riferimento per qualsiasi formale comunicazione relativa alla procedura attivata con l'avviso in oggetto;
9) [ogni altra informazione che il candidato ritenga utile produrre ai fini del conferimento dell'incarico]

Luogo e data_____

Firma _____