

Regolamento per l'affidamento, la valutazione e la revoca degli incarichi del personale dirigente dell'Azienda Ospedaliera di Cosenza

PREMESSA

1. L'Azienda Ospedaliera di Cosenza, con l'emanazione del presente Regolamento, dichiara la propria volontà, nel rispetto delle risorse economiche disponibili nei competenti Fondi Aziendali e delle norme contrattuali in materia, di conferire un incarico individuale a tutte le figure dirigenziali, sin dall'inizio della loro presenza in Azienda.

2. Il presente regolamento, emanato ai sensi dell'art. 28, comma 8 - Area IV - e art. 28, comma 9 - Area III - del CCNL 08.06.2000 definisce le procedure per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi dirigenziali, sulla base di quanto previsto dagli artt. 27, 28 e 29 dei CC.CC.NN.LL. 8.6.2000, con le integrazioni di cui all'art. 24 del CCNL 3.11.2005 e all'art. 6 del CCNL 17.10.2008 di entrambe le aree contrattuali.

Art. 1

Principi generali

Il sistema della individuazione degli incarichi dirigenziali, della attribuzione al personale dirigente delle connesse responsabilità e della conseguente valutazione dei risultati conseguiti in rapporto alle risorse ed agli obiettivi assegnati, costituisce un momento imprescindibile del più vasto processo di aziendalizzazione delle strutture del S.S.N. e, nell'Azienda Ospedaliera di Cosenza, risponde ai seguenti principi:

- 1) l'individuazione delle diverse posizioni dirigenziali e della loro articolazione costituisce esplicitazione del disegno organizzativo delle unità operative aziendali, finalizzato al conseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'attività delle stesse;
- 2) la titolarità di incarico dirigenziale costituisce imprescindibile diritto-dovere di tutti i dirigenti;
- 3) la condivisione degli obiettivi da parte del dirigente costituisce momento di motivazione e di responsabilizzazione al raggiungimento degli stessi;
- 4) i processi valutativi sono improntati al principio della trasparenza dei criteri e dei risultati;
- 5) i processi valutativi si attuano attraverso la partecipazione ed il coinvolgimento del dirigente valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio;
- 6) la valutazione presuppone la diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore;
- 7) l'organo di verifica opera in posizione di terzietà nei confronti del valutato e del valutatore.

Armonizzazione dei criteri

Con il presente atto, l'Azienda regola le modalità di affidamento, conferma e revoca degli incarichi, legando in un unico documento i criteri normativi contrattuali e regolamentari di livello nazionale, regionale e aziendale.

Valorizzazione dei professionisti e dell'immagine dell'Azienda.

Il sistema degli incarichi costituisce a determinare una migliore qualificazione e valorizzazione sia del personale dirigenziale che dell'immagine dell'Azienda potendo in tal modo produrre un nuovo e più incisivo rapporto fra la struttura pubblica, i suoi strumenti operativi nel loro complesso e l'insieme dei cittadini/utenti, la cui soddisfazione rappresenta un importante obiettivo dell'Azienda, pur nell'ambito di una responsabile e proficua gestione delle risorse a disposizione.

Art. 2

TIPOLOGIE DI INCARICHI PRESENTI PRESSO L'AZIENDA OSPEDALIERA DI COSENZA

L'Azienda Ospedaliera identifica, al proprio interno, le sotto indicate tipologie d'incarichi riconducibili alle tipologie di cui all' art. 27 del CCNL 8.6.2000 – 1° biennio economico come modificato dall'art. 4 del CCNL 06.5.2010:

1) incarichi di direzione di struttura, intesa quale articolazione interna dell'Azienda alla quale è attribuita, con l'Atto Aziendale, la responsabilità della gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie:

- a) incarichi di direzione di dipartimento art. 27 lett. a);
- b) incarichi di direzione di struttura complessa art. 27 lett. a);
- c) incarichi di Responsabile di struttura semplice a rilevanza dipartimentale art. 27 lett. b);
- d) incarichi di Responsabile di struttura semplice a rilevanza interna alla struttura complessa di appartenenza art. 27 lett. b);
- e) incarichi di Responsabile di struttura semplice in staff alla direzione generale art. 27 lett. b);

2) incarichi non comportanti la direzione di struttura:

- a) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo art. 27 lett. c);

b) altri incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con oltre 5 anni di anzianità art. 27 lett. c);

c) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di 5 anni di anzianità AP art. 27 lett. d).

Art. 3

CRITERI E PROCEDURA PER IL CONFERIMENTO DI INCARICHI

Incarico di Direttore di Dipartimento Strutturale e di Dipartimento funzionale

Descrizione

Il Dipartimento è una struttura di coordinamento aziendale, sovraordinata all'Unità Operativa rispetto agli aspetti gestionali, che aggrega più UOC oltre ad eventuali UOSD omogenee, affini o complementari che, pur mantenendo la loro autonomia, indipendenza e responsabilità sono orientate a perseguire obiettivi comuni assegnati dalla Direzione Generale.

L'assetto strutturale dell'Azienda Ospedaliera prevede: Dipartimenti Strutturali e Dipartimenti Funzionali o Interaziendali.

Il Dipartimento Strutturale aggrega UOC e UOSD. E' costituito da almeno cinque UOC UOSD omogenee sotto il profilo dell'attività o delle risorse umane e tecnologiche impiegate al fine di assicurarne la gestione unitaria.

Il Dipartimento Funzionale aggrega UOC e UOSD che, anche se appartenenti a Dipartimenti Strutturali diversi, concorrono alla realizzazione di specifici obiettivi aziendali strategici e trasversali, correlati ad un progetto che individua obiettivi da raggiungere in un tempo definito.

Il Dipartimento Interaziendale infine è un Dipartimento che aggrega UOC e UOSD appartenenti a diverse Aziende del SSR ed è finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi.

Affidamento

Il Direttore del Dipartimento Aziendale è nominato dal Direttore Generale, con provvedimento motivato, tra i Direttori di UOC aggregate nel Dipartimento, sulla base dei requisiti di capacità gestionale ed organizzativa, di competenza in campo formativo, didattico e scientifico, al fine di garantire l'ottimale funzionamento del Dipartimento e al raggiungimento degli obiettivi prefissati. E' nominato dal Direttore Generale secondo le

modalità previste dall'Atto Aziendale e dai regolamenti in materia.

Il Direttore del Dipartimento rimane titolare della Struttura Complessa cui è preposto ed il procedimento di nomina deve essere preceduto da adeguata forma di pubblicità.

Il Direttore del Dipartimento Interaziendale è individuato tra i Direttori di UOC di cui si compone il Dipartimento, sulla base dei requisiti di capacità gestionale ed organizzativa, di competenza in campo formativo, didattico e scientifico, al fine di garantire l'ottimale funzionamento del Dipartimento e al raggiungimento degli obiettivi prefissati. Egli è nominato d'intesa tra i Direttori Generali delle Aziende del SSR interessate.

Incarico di Direzione di Unità Operativa Complessa

Descrizione

Le Unità Operative Complesse sono articolazioni interne al Dipartimento o in staff alla Direzione Generale, individuate come tali dall'Atto Aziendale.

Per incarico di direzione di UOC, si intende quello relativo a strutture caratterizzate da autonomia di budget, dall'attribuzione di responsabilità di gestione di risorse umane, strumentali, tecniche, tecnologiche o finanziarie, assicurando così la direzione e l'organizzazione dell'attività di competenza, nel rispetto della programmazione e degli indirizzi regionali e aziendali, degli obiettivi e dei criteri definiti dalla direzione strategica e nell'ambito del Dipartimento di competenza.

Affidamento

L'incarico di direzione di Unità Operativa Complessa è conferito dal Direttore Generale con atto scritto e motivato, nel limite del numero stabilito dall'Atto Aziendale, secondo le procedure e i criteri dettati dalla normativa nazionale e regionale.

Per il conferimento dell'incarico di Struttura Complessa non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'art. 15 septies del D.Lgs 502/92 e s.m.i.

L'incarico, regolamentato dalle vigenti disposizioni contrattuali, nonché dal contratto individuale di lavoro, ha durata da 5 a 7 anni con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve, secondo le procedure di verifica previste dall'art. 15, comma 5, dal D.Lgs. 502/92 e s.m.i. e dagli artt. 25 e seguenti del CCNL 2002/2005.

Per le Strutture Complesse dell'Area PTA al fine di acquisire candidature per l'affidamento dell'incarico, è emesso uno specifico avviso interno al quale viene allegata una scheda di

sintesi che descrive la peculiarità dell'incarico stesso.

L'Avviso è pubblicato sulle pagine web aziendali per almeno 15 giorni. I dirigenti interessati avanzano la propria candidatura nel rispetto delle specifiche procedure indicate nell'avviso, allegando alla domanda il proprio curriculum (in formato europeo). Possono essere nominati Direttori di U.O.C. i Dirigenti dipendenti in servizio presso l'Azienda che siano in possesso dei requisiti specifici stabiliti dal CCNL della Dirigenza PTA.

In presenza di più candidati, la proposta è avanzata sulla base della valutazione comparata e motivata dei curricula, da svolgersi secondo i seguenti criteri generali:

- a) conoscenze, competenze ed esperienze particolarmente orientate ed attinenti all'incarico da ricoprire ovvero di particolare significatività, esperienza nel settore specifico;
- b) esperienza in altri settori dell'azienda o altre aziende Sanitarie;
- c) esperienza di direzione di Strutture e esiti delle verifiche del Collegio Tecnico sulle attività professionali (ultimi tre anni); esiti delle verifiche dell'OIV in ordine ai risultati raggiunti per le Strutture gestionali.

Gli incarichi hanno durata da 5 a 7 anni con facoltà di rinnovo, fatto salvo il criterio della rotazione ove applicabile.

Per l'Area Sanitaria non medica si conferma quanto già indicato per l'Area Medico Veterinaria.

Il numero e la tipologia delle strutture complesse dell'Area SPTA sono quelle stabilite dall'Atto Aziendale.

Incarico di Responsabilità di Unità Operativa Semplice.

Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale o in Staff alla Direzione Aziendale.

Descrizione

Per Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale, si intendono le articolazioni interne al Dipartimento ed in staff alla Direzione Generale, individuate come tali dall'Atto Aziendale. L'incarico di cui all'art. 27, comma 1, lettera b) del CCNL 1998/2001, è caratterizzato da responsabilità di budget, alla quale è attribuita responsabilità di gestione di risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie per l'assolvimento delle funzioni assegnate.

Tali funzioni possono realizzarsi mediante la gestione condivisa di specifiche risorse con una o più UOC di riferimento, in conformità alla pianificazione regionale e alla programmazione aziendale, finalizzate ad una più efficace e proficua organizzazione, ad una ottimizzazione delle risorse umane e strumentali assegnate, nonché ad una migliore qualità assistenziale.

Affidamento

L'incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al dipartimento, su proposta del Direttore di Dipartimento, a un dirigente con anzianità di servizio di almeno cinque anni nella disciplina oggetto dell'incarico, a seguito di valutazione positiva da parte dal Collegio Tecnico.

L'incarico di Direzione di Unità Operativa Semplice a valenza Dipartimentale in Staff alla Direzione Generale è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza allo Staff, su proposta del Direttore Sanitario/Amministrativo Aziendale, a un dirigente con anzianità di servizio di almeno cinque anni nella disciplina oggetto dell'incarico a seguito di valutazione positiva da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale e dal Collegio Tecnico.

Il Direttore di Dipartimento o il Direttore Sanitario/Amministrativo Aziendale, in collaborazione con l'U.O.C Programmazione e Controllo di Gestione, è tenuto a garantire un'adeguata comunicazione a tutti i dirigenti aventi titolo all'affidamento dell'incarico in oggetto, divulgando con le forme di pubblicità appropriate, il contenuto e l'obiettivo dell'incarico in argomento. La proposta del/i candidato/i avviene a seguito di valutazione comparata dei curricula prodotti dai dirigenti interessati, tenuto conto:

- a) delle valutazioni del Collegio Tecnico di cui all'art. 25 del CCNL 3.11.2005, attualmente vigente;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dell'Area e disciplina di appartenenza;
- d) delle attitudini personali, delle capacità professionali e con riferimento alle esperienze gestionali maturate del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o

esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale ed internazionale;

- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 25 del CCNL 3.11.2005, attualmente vigente;
- f) del criterio della rotazione ove applicabile.

In casi di più candidati all'incarico da conferire, l'Azienda procede sulla base di una rosa di idonei selezionati secondo i criteri di cui sopra dai Direttori di Dipartimento o dai Responsabili di altre articolazioni interne interessati.

Il Direttore di Dipartimento provvede alla chiusura della procedura, proponendo al Direttore Generale, con verbale motivato, il nominativo del candidato idoneo.

Per gli incarichi di Struttura Semplice Dipartimentale dell'Area SPTA è fatto salvo il riferimento normativo del CCNL di appartenenza.

Unità Operativa Semplice a rilevanza interna alla struttura complessa di appartenenza o in Staff alla Direzione Aziendale.

Descrizione

Per Unità Operativa Semplice, si intende la struttura aziendale interna all'UOC o in staff alla Direzione Aziendale individuata dall'Atto Aziendale.

L'incarico di responsabilità di Unità Operativa Semplice, interna all'UOC, di cui all'art. 27, comma 1, lettera b) del CCNL 1998/2001, non dotato di responsabilità di budget, prevede la responsabilità di gestione di risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie per l'assolvimento delle funzioni assegnate, invece, il Responsabile della struttura semplice in staff è dotato di responsabilità di budget.

Tali funzioni possono realizzarsi mediante la gestione condivisa di specifiche risorse assegnate della UOC di riferimento o dalla Direzione Generale, in conformità alla programmazione aziendale, valutata l'eventuale pianificazione regionale, finalizzate ad una più efficace e proficua organizzazione, ad una ottimizzazione delle risorse umane e strumentali assegnate, nonché ad una migliore qualità assistenziale.

Affidamento

L'incarico di Struttura Semplice è conferito dal Direttore Generale con atto scritto e

motivato, su proposta del Direttore di Struttura Complessa a un dirigente con anzianità di servizio di almeno cinque anni nella disciplina oggetto dell'incarico, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

Il Direttore di Unità Operativa Complessa, in collaborazione con l'U.O.C. Programmazione e Controllo di Gestione, è tenuto a garantire un'idonea comunicazione a tutti i dirigenti aventi titolo all'affidamento dell'incarico in oggetto, divulgando con le forme di pubblicità appropriate, il contenuto e l'obiettivo dell'incarico in argomento. La proposta del/i candidato/i avviene a seguito di valutazione comparata dei curricula prodotti dai dirigenti interessati, tenendo conto:

- a) delle valutazioni del Collegio Tecnico di cui all'art. 25 del CCNL 3.11.2005, attualmente vigente;
- b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) dell'area e disciplina di appartenenza;
- d) delle attitudini personali, delle capacità professionali e con riferimento alle esperienze gestionali maturate del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale ed internazionale;
- e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 25 CCNL 3.11.2005, attualmente vigente;
- f) del criterio della rotazione ove applicabile;

In caso di più candidati all'incarico da conferire, l'Azienda procede sulla base di una rosa di idonei selezionati secondo criteri di cui sopra dai direttori di dipartimento o dai responsabili di altre articolazioni interne interessati.

Il Direttore di Unità Operativa Complessa o Il Direttore Sanitario/Amministrativo Aziendale provvede alla chiusura della procedura, proponendo al Direttore Generale, con verbale motivato, il nominativo del candidato entro il termine di trenta giorni dall'avvio della stessa.

Per gli incarichi di Struttura Semplice dell'Area SPTA è fatto salvo il riferimento

normativo del CCNL di appartenenza.

Clausola organizzativa

Qualora l'incarico di Unità Operativa Semplice risulti vacante il direttore dell'UOC a cui essa appartiene o il Direttore Sanitario/Amministrativo Aziendale può provvedere ad una nuova proposta di nomina. Nel periodo vacante il direttore dell'UOC o il Direttore Sanitario/Amministrativo Aziendale ne rimane temporaneamente responsabile senza che ciò comporti il riconoscimento di un compenso economico.

Incarico di Alta Specializzazione con più di 5 anni di servizio continuativo.

Descrizione

Per incarico di Alta Specializzazione, di cui all'art. 27, comma 1, lettera c) del CCNL 1998-2001, si intende l'incarico caratterizzato dalla presenza di complesse e avanzate competenze specialistico-funzionali, elevata professionalità nella disciplina di appartenenza e specifica responsabilità tecnico - professionale, senza attribuzione diretta di risorse. Esso comporta distinte capacità e conoscenze atte a svolgere prestazioni, procedure, processi e attività clinico, diagnostica e terapeutica appropriate e di qualità, nell'ambito di indirizzi operativi e programmi promossi a livello aziendale, finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di prestazioni di terzo livello a valenza HUB.

Affidamento

L'incarico di Alta Specializzazione, è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto, su proposta del Direttore/Responsabile della UOC/UOSD di appartenenza, previo parere favorevole del Direttore Sanitario Aziendale. L'incarico può essere affidato ad un Dirigente che abbia maturato almeno cinque anni di servizio senza soluzione di continuità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

Incarico di natura professionale anche di consulenza di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo conferibili ai dirigenti con oltre 5 anni di anzianità

Descrizione

Per incarico di Natura Professionale, anche di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo di verifica e di controllo, di cui all'art. 27, comma 1, lettera c) del CCNL 1998-2001, si intende l'incarico caratterizzato da competenze specialistico - funzionali nella disciplina di appartenenza, previo parere favorevole del Direttore Sanitario Aziendale.

Esso comporta generali conoscenze e capacità a svolgere prestazioni, procedure, processi e attività clinico/assistenziali nell'ambito di indirizzi operativi e programmi promossi a livello aziendale, finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di prestazioni appropriate e di qualità.

Affidamento

L'incarico di Natura Professionale di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo è conferito dal Direttore Generale, con atto scritto, ciascuno per il proprio ambito di competenza, su proposta del Direttore/Responsabile della UOC/UOSD di appartenenza. L'incarico può essere affidato ad un Dirigente che abbia maturato almeno cinque anni di servizio senza soluzione di continuità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

Incarico di Natura Professionale (di base) conferibile ai Dirigenti con meno di 5 anni di attività

Descrizione

Per incarico di Natura Professionale (di base) conferibile ai Dirigenti con meno di 5 anni di attività, di cui l'art. 27, comma 1, lettera d) del CCNL 1998-2001, si intende l'incarico che si caratterizza per lo sviluppo di attività omogenee e competenza specialistico funzionale di base nella disciplina di appartenenza, con specifici ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile di struttura, con funzioni di collaborazione e di corresponsabilità nella gestione delle attività.

Affidamento

Gli incarichi di Natura Professionale (di base), possono essere conferiti con atto scritto del Direttore Generale, ad integrazione del contratto individuale stipulato all'atto dell'assunzione e decorso il periodo di prova, al dirigente con riconoscimento di precisi ambiti di autonomia, progressivamente ampliabili, previa valutazione e verifica da effettuarsi nel rispetto degli indirizzi del responsabile della UOC/UOSD, previo parere favorevole del Direttore Sanitario Aziendale.



Art. 4

Contratto Individuale di incarico dirigenziale.

Il conferimento dell'Incarico dirigenziale comporta la stipula di un contratto individuale, che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico con le indicazioni di cui all'art. 13 del CCNL 1998-2001.

Il Dirigente individuato viene invitato presso la UOC Programmazione e Controllo di Gestione per la sottoscrizione del contratto individuale ai sensi dell'art. 13 CCNL 1998-2001 e s.m.i., nel quale verrà specificato l'incarico conferito e la relativa tipologia tra quelle indicate dall'art 27 di cui sopra, gli obiettivi generali da conseguire, la durata dell'incarico stesso, le modalità di effettuazione delle verifiche, le valutazioni e i soggetti preposti alle stesse, nonché il complessivo trattamento economico, comprensivo della quantificazione della retribuzione di posizione correlata alla graduazione dell'incarico stesso.

La mancata sottoscrizione del contratto individuale da parte del Dirigente comporterà il mancato affidamento dell'incarico.

Nel corso del rapporto di lavoro la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale è preventivamente comunicata al Dirigente per il relativo esplicito assenso.

Art.5

Durata dell'incarico dirigenziale

Incarico di Direttore del Dipartimento.

La durata dell'incarico del Direttore del Dipartimento Strutturale, di natura prettamente fiduciario, è triennale ed è rinnovabile. Entro 6 mesi dalla nomina del nuovo Direttore Generale, l'incarico di Direttore di Dipartimento decade, se non riconfermato. L'incarico può essere anticipatamente revocato con provvedimento motivato dal Direttore Generale, d'intesa con il Direttore Sanitario e il Direttore Amministrativo, per gli ambiti di competenza.

La durata dell'incarico del Direttore del Dipartimento Interaziendale, è triennale ed è rinnovabile. Entro 6 mesi dalla nomina del nuovo Direttore Generale, l'incarico di Direttore di Dipartimento decade, se non riconfermato. L'incarico può essere anticipatamente revocato con provvedimento motivato dal Direttore Generale d'intesa con i Direttori Generali delle Aziende del SSR interessate.

Incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa.

L'incarico di direzione di Unità Operativa Complessa è conferito a tempo determinato, secondo le procedure e i criteri dettati dalla normativa nazionale vigente in materia, ha durata da cinque a sette anni, comunicata all'atto del conferimento, o comunque fino al compimento del limite massimo di età, ai sensi dall'art. 24 comma 8, del CCNL 2002-2005, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.

Altri incarichi dirigenziali di cui all'art. 27, comma 1, lett. b), c) e d) CCNL 1998-2001.

L'incarico è conferito a tempo determinato ed ha una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni, comunicata all'atto del conferimento, o, comunque, fino al compimento del limite massimo di età, ai sensi dall'art. 24 comma 8 del CCNL 2002-2005 con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve.

Art. 6

Revoca dell'incarico dirigenziale e assegnazione di un incarico di valore economico inferiore in caso di valutazione negativa.

Ai sensi degli artt. 29-31 del CCNL 2002/2005, per i dirigenti con incarico dirigenziale, qualora il Collegio Tecnico esprima una valutazione negativa dell'attività professionale svolta rispetto agli obiettivi e ai compiti affidati, nonché l'Organismo Indipendente di Valutazione (NAVS) accerti delle specifiche responsabilità dirigenziali (con riferimento alla tipologia di incarico ex art. 27 del CCNL 1998/2001), l'Amministrazione può determinare, con atto scritto e motivato da parte del Direttore Generale, la revoca dell'incarico affidato. Prima della formulazione del giudizio negativo, l'accertamento della responsabilità dirigenziale deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente, anche assistito da una persona di fiducia.

Incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa

Il dirigente con incarico di direzione di Unità Operativa Complessa che non superi positivamente la verifica da parte del Collegio Tecnico relativa alla valutazione delle attività professionali svolte e dal NAVS dei risultati raggiunti con l'incarico affidato, alla scadenza dell'incarico, lo stesso non è confermato. Il Dirigente è mantenuto in servizio con un altro incarico tra quelli professionali, di minor valore economico tra quelli compresi nell'art. 27 comma 1, lett. b) o c) del CCNL 1998-2001. In caso di accertamento di responsabilità reiterata, potrà essere conferito solamente uno degli

incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) del CCNL 1998-2001 di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva la possibilità di recesso da parte dell'Azienda ai sensi dell'art. 30, comma 5, CCNL 2002-2005.

La revoca dell'Incarico di direzione di UOC comporta:

- a) la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- b) l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore per coloro che sono a rapporto esclusivo;
- c) la perdita della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica in proporzione alla valutazione espressa dagli attori coinvolti, nonché dagli organismi di verifica preposti;
- d) adeguamento della retribuzione di posizione complessiva al nuovo incarico conferito, ivi compresa la posizione variabile aziendale;
- e) la possibile decurtazione della nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata sino alla misura massima del 40%.

L'esito negativo delle verifiche annuali di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa e l'accertamento delle responsabilità dirigenziali da parte dell'O.I.V. determina gli stessi effetti sopra riportati.

Altri incarichi dirigenziali di cui all'art. 27, comma 1, lett. b) e c) CCNL 1998-2001.

Per i dirigenti, compresi quelli con incarico di responsabile di Unità Operativa Semplice, il risultato negativo della verifica da parte del Collegio Tecnico relativa alla valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti con l'incarico affidato, non consente la conferma nell'Incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico di minor valore economico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 comma 1 CCNL 1998-2001.

La revoca dell'incarico dirigenziale in oggetto comporta:

- a) il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività, ove maturata nel medesimo anno;
- b) la perdita della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica in proporzione alla valutazione espressa dagli attori coinvolti, nonché dagli organismi di verifica preposti;
- c) adeguamento della retribuzione di posizione complessiva al nuovo incarico conferito, ivi compresa la posizione variabile aziendale;

d) la possibile decurtazione della nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata sino alla misura massima del 40%.

L'esito negativo delle verifiche annuali di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa e l'accertamento delle responsabilità dirigenziali da parte dell'O.I.V. determina gli stessi effetti sopra riportati.

I dirigenti a cui è stato revocato l'incarico sono soggetti ad una nuova verifica, successivo per l'eventuale rimozione degli effetti della valutazione negativa conoscenza delle indennità sospese.

Incarichi dirigenziali di Natura Professione di base comma 1, lett. d) del CCNL 1998-2001.

Per i dirigenti con meno di cinque anni, il risultato negativo della verifica, da parte del Collegio Tecnico, relativa alla valutazione delle attività professionali svolte al termine del quinquennio, comporta:

- a) il ritardo di un anno nel riconoscimento della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 4 comma 2 del CCNL 1998-2001 II biennio;
- b) il ritardo di un anno nel riconoscimento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro di cui all'art. 5 comma 5 del CCNL 1998-2001 II biennio;
- c) il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 CCNL 1998-2001;
- d) la perdita della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica in proporzione alla valutazione espressa dagli attori coinvolti, nonché dagli organismi di verifica preposti.

I dirigenti a cui è stato revocato l'incarico sono soggetti ad una nuova verifica nell'anno successivo, al seguito della quale possono essere rimossi gli effetti della precedente valutazione negativa. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà dell'Azienda, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti di cui all'art. 27, comma 1, lett.d) CCNL 1998-2001 uno degli incarichi di cui alla lettera c).

L'esito negativo delle verifiche annuali di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa e l'accertamento delle responsabilità dirigenziali da parte dell'O.I.V. determina la perdita in tutto o in parte della retribuzione di risultato con riguardo all'anno di verifica, in proporzione alla valutazione espressa dagli attori coinvolti, nonché dagli organismi di verifica preposti.



Sostituzione del titolare di incarico di Dipartimento/UOC/UOSD.

La procedura di sostituzione del titolare di incarico di Dipartimento/UOC/UOSD e UOS che non sia un'articolazione di UOC, nei casi di assenza per ferie, malattia o altro impedimento è disciplinata dall'art. 18 del CCNL 1998/2001, commi 1, 2 e 3 e s.m.i., area della Dirigenza medica e veterinaria e SPTA.

La nomina del Dirigente sostituto avviene, con cadenza annuale, da parte del Direttore Generale con apposito provvedimento, su proposta del direttore responsabile che effettua una valutazione comparata dei curricula prodotti dai dirigenti interessati ai sensi della normativa vigente.

Nel caso di assenza del Direttore del Dipartimento, la sua sostituzione è affidata ad altro dirigente avente un incarico di Direzione di Unità Operativa Complessa afferente allo stesso Dipartimento.

Negli altri casi la sostituzione è affidata ad altro dirigente della struttura tra i dirigenti titolari dell'incarico di struttura semplice, ovvero di alta specializzazione o, comunque della tipologia di incarico di cui alla lettera c) di cui all'art 27 CCNL 1998/2001.

Nei casi eccezionali di assenza contemporanea del titolare e del relativo sostituto, rimane temporaneamente responsabile dell'Unità Operativa di riferimento il Direttore di Dipartimento a cui la stessa afferisce.

Nel caso in cui l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la procedura di sostituzione è disciplinata dall'art. 18, comma 4 del CCNL 1998/2001. La nomina del sostituto *facente funzione*, è effettuata dal Direttore Generale ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui ai DPR. 483 e 484 del 1997, ovvero dell'art. 17-bis del dlgs 502/1992.

Nei casi in cui l'assenza dei dirigenti di cui sopra sia dovuta alla fruizione di una aspettativa senza assegni per il conferimento di incarico di direttore ai sensi dell'art. 18 comma 5 del CCNL in argomento, l'Azienda provvede all'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa, nel rispetto della normativa vigente. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio, il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione.

Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi dei commi 1-2-4 dell'art. 18 CCNL 1998/2001 non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi.

Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile e 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.

Qualora non si possa fare ricorso alle sostituzioni di cui sopra, l'Azienda, su indicazione del Direttore del Dipartimento, il quale effettua una valutazione comparata dei curricula dei Direttori di Struttura Complessa cui la struttura afferisce, assegna (ad interim) la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico, senza alcuna indennità aggiuntiva, oppure al Direttore del Dipartimento stesso.

Art. 8

Valutazione dei dirigenti.

La valutazione dei dirigenti concerne gli aspetti professionali-comportamentali e gestionali-manageriali dell'attività degli stessi ed è finalizzata alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa.

Costituiscono oggetto di valutazione del dirigente:

- 1) il grado di collaborazione interna ed il livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale;
- 2) il livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e la qualità dell'apporto specifico;
- 3) la capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e la gestione degli istituti contrattuali;
- 4) i risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- 5) la capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali nonché i conseguenti processi formativi e la selezione del personale;
- 6) il raggiungimento del minimo di credito formativo, ai sensi dell'art. 16 ter, comma 2 del



D.Lgs. 502/92 non appena operativo;

7) l'osservanza degli obiettivi prestazionali assegnati;

8) il rispetto del codice di comportamento allegato al Piano Anticorruzione.

Costituiscono, altresì, oggetto di valutazione, per il dirigente con incarico di struttura:

1) la gestione del budget affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate;

2) l'esercizio delle funzioni delegate ai sensi dell'atto aziendale;

3) i modelli di organizzazione adottati per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Nel rispetto del principio della diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore, i soggetti cui, in prima istanza, compete procedere alla valutazione dei dirigenti sono:

a) per la valutazione del Dirigente neo-assunto, il Dirigente responsabile dell'articolazione aziendale di appartenenza del valutando;

b) per la valutazione del Dirigente con incarico professionale, il Dirigente responsabile dell'articolazione aziendale di appartenenza del valutando;

c) per la valutazione del Dirigente con incarico di struttura semplice:

i) se a rilevanza interna, il Dirigente responsabile della Struttura Complessa di appartenenza del valutando;

ii) se a rilevanza dipartimentale, il Dirigente responsabile del Dipartimento di appartenenza del valutando;

d) per la valutazione del Dirigente con incarico di struttura complessa:

i) il Direttore del Dipartimento di appartenenza del valutando;

ii) nei caso in cui il valutando sia incaricato della responsabilità di direzione di dipartimento, il Direttore Sanitario Aziendale ovvero il Direttore Amministrativo Aziendale.

Le valutazioni di cui al presente articolo hanno, di norma, cadenza annuale e vengono effettuate nel mese di gennaio.

Lo strumento attraverso cui si estrinseca l'attività di valutazione è la scheda di valutazione che è costituita:

- una parte destinata alla individuazione del soggetto che procede alla valutazione e del soggetto valutato;

- una parte destinata all'autovalutazione dei risultati, conseguiti in relazione agli obiettivi eventualmente affidati, da parte del valutato ed alle relative osservazioni del

valutatore;

- una parte destinata alla valutazione sintetica, da parte del valutatore, dei comportamenti e/o dei risultati del valutato in relazione alle specifiche aree di valutazione;
- una parte destinata al giudizio complessivo del valutatore ed alle relative osservazioni del valutato.

La scheda di valutazione deve consentire il rispetto della necessaria riservatezza dei dati contenuti.

Le operazioni di valutazione sono effettuate con la partecipazione del dirigente valutato, il quale può formulare le proprie osservazioni, anche utilizzando la stessa scheda di valutazione, ed eventualmente chiedere il riesame della valutazione, anche facendosi assistere da persona di propria fiducia.

Il dirigente valutato è comunque tenuto a sottoscrivere per presa visione la scheda di valutazione. In caso di rifiuto, è notificata ai sensi delle disposizioni vigenti.

Il soggetto deputato a procedere alla valutazione in prima istanza, all'atto dell'affidamento dell'incarico e comunque all'inizio di ciascun anno, porta a conoscenza dei dirigenti, dei quali dovrà curare le valutazioni, le procedure di formazione delle stesse, gli elementi su cui esse saranno fondate e le relative scale dei giudizi previsti.

Qualora, nel corso dell'anno, si verificano scostamenti rispetto ai risultati attesi per qualcuno degli elementi oggetto di valutazione, il dirigente tenuto ad effettuare la valutazione deve informarne il dirigente valutando e procedere, congiuntamente, ad una analisi delle cause degli scostamenti rilevati.

La documentazione inerente i processi di valutazione è acquisita agli atti dell'U.O.C. Programmazione e Controllo di Gestione.

I risultati finali delle valutazioni effettuate dagli organi di verifica sono riportati nel fascicolo personale.

Obiettivi

Nell'ambito degli obiettivi generali individuati in sede di conferimento dell'incarico, la Direzione Generale, di regola annualmente, in sede di negoziazione del budget, definisce i programmi e gli obiettivi delle strutture complesse ed emana le direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione, provvedendo ad assegnare le risorse umane, strumentali e finanziarie ritenute necessarie al raggiungimento degli obiettivi e dei

risultati di gestione.

I dirigenti responsabili delle strutture complesse, con un processo a cascata, provvedono alla assegnazione degli obiettivi nei confronti delle unità operative che compongono l'articolazione aziendale.

Art. 9

Verifica dei dirigenti

Costituiscono organi di verifica dei dirigenti:

- a) il Collegio Tecnico,
- b) il Nucleo Aziendale di Valutazione Strategica (O.I.V.).

Valutazione di II istanza: il Collegio Tecnico - compiti e costituzione

Il Collegio Tecnico, sulla base delle risultanze delle valutazioni operate, in prima istanza, procede nei confronti del personale dirigente medico e del ruolo sanitario e di quello dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, alla verifica, sotto l'aspetto professionale-comportamentale e procede alla verifica:

- A. dei Dirigenti titolari di incarico di cui all'art. 27 comma 1 CCNL 1998/2001, alla scadenza dell'incarico loro conferito, in relazione alle attività professionali svolte e ai risultati raggiunti;
- B. dei Dirigenti di nuova assunzione, al termine del primo quinquennio di servizio, sia ai fini dell'equiparazione che al riconoscimento della prima fascia dell'indennità di esclusività ai sensi degli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 1998/2001 II biennio economico e s.m.i.;
- C. dei Dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

La procedura di verifica deve avvenire entro il terzo mese precedente alla scadenza dell'incarico e nel caso di cui equiparazione ed esclusività entro il trimestre immediatamente successivo alla maturazione dei requisiti previsti.

Il Collegio Tecnico si avvarrà dell'apporto di un funzionario dell'Azienda con funzioni di segretario verbalizzante.

Il Collegio Tecnico risponde dei risultati della propria attività direttamente al Direttore Generale.

Il Collegio Tecnico può richiedere alla Direzione Sanitaria e Amministrativa, nonché al Dirigente interessato, ulteriore documentazione quale parte integrante

dell'attività di verifica.

Il Presidente relaziona al Collegio Tecnico in merito all'attività professionale di ciascun Dirigente interessato, sulla base della documentazione pervenuta (Scheda di valutazione di I istanza e Relazione prodotta dal Dirigente).

Il Collegio Tecnico redige, entro 30 gg dalla convocazione, un verbale per ciascun Dirigente coinvolto, indicando e motivando l'esito della valutazione.

Il Collegio Tecnico preposto alla verifica dell'esperienza professionale, nonché dell'incarico dirigenziale, viene nominato dal Direttore Generale o suo delegato ed è così composto:

Per l'Area della Dirigenza Medica:

a) Per i Direttori di Unità Operativa Complessa e Direttori di Unità Operativa Semplice Dipartimentale:

Presidente:

Il Direttore Sanitario. Nel caso in cui la valutazione di I istanza venga effettuata dal Direttore Sanitario, il Presidente sarà il Direttore della UOC Direzione Medica di P.U.

Componente n. 1:

Il Direttore dell'UOC Direzione Medica P.U. Nel caso in cui il Presidente del Collegio sia il Direttore della UOC Direzione Medica P.U., il componente sarà individuato tra i Direttori di UU.OO.CC. del Dipartimento di afferenza del dirigente valutato, possibilmente appartenente alla stessa disciplina o equipollente o affine, o in mancanza appartenente alla stessa area (D.M. 30/01/1998).

Componente n. 2:

Il Direttore di Unità Operativa Complessa, stesso profilo o, in presenza stessa disciplina o equipollente o affine, o in mancanza appartenente alla stessa area (D.M. 30/01/1998). Se non presente in Azienda si ricorre alla nomina di un componente esterno afferente alla medesima disciplina.

b) Per gli altri Dirigenti sottoposti a valutazione:

Presidente: Il Direttore del Dipartimento o il Direttore dell'UOC Direzione Medica P.U.

Componente n. 1

Il Direttore dell'UOC Direzione Medica P.U.. Nel caso in cui il Presidente del Collegio sia il Direttore della UOC Direzione Medica P.U., il componente sarà individuato tra i Dirigenti dell'UOC Direzione Medica P.U., titolari di incarico professionale di cui all'art. 27 del CCNL 1998/2001, con più di cinque anni di attività.

Componente n. 2

Un Dirigente con più di 5 anni di attività, titolare di incarico pari o superiore al dirigente

valutato, stesso profilo o in presenza stessa disciplina o equipollente o affine, o in mancanza appartenente alla stessa area (D.M. 30/01/1998) o il Dirigente sostituto.

Per l'area della Dirigenza Sanitaria (compresa la Dirigenza delle Professioni Sanitarie) dell'UOC/UOSD di afferenza nominato dal titolare ai sensi dell'art.18 comma 1 CCNL 1998/2001, appartenente allo stesso profilo. Se non presente in Azienda si ricorre alla nomina di un componente esterno inquadrato nella medesima disciplina:

a) Per i Direttori di Unità Operativa Complessa e Direttori di Unità Operativa Semplice Dipartimentale:

Presidente: Il Direttore Sanitario Aziendale. Nel caso in cui la valutazione di I istanza venga effettuata dal Direttore Sanitario, il Presidente sarà il Direttore della UOC Direzione Medica P.U.

Componente n.1

Il Direttore dell'UOC Direzione Medica P.U. Nel caso in cui il Presidente del Collegio sia il Direttore della UOC Direzione Medica P.U., il componente sarà individuato tra i Direttori di UU.OO.CC. del Dipartimento di afferenza del dirigente valutato, possibilmente appartenente alla stessa disciplina o equipollente o affine, o in mancanza appartenente alla stessa area (D.M. 30/01/1998).

Componente n.2

Direttore di Unità Operativa Complessa stesso profilo o in presenza stessa disciplina o equipollente o affine, o in mancanza appartenente alla stessa area (D.M. 30/01/1998). Se non presente in Azienda si ricorre alla nomina di un componente esterno afferente alla medesima disciplina.

b) Per gli altri dirigenti sottoposti a valutazione:

Presidente: Il Direttore del Dipartimento o il Direttore dell'UOC Direzione Medica P.U.

Componenti n.1 e n.2:

Due Dirigente con più di 5 anni di attività, titolare di incarico pari o superiore rispetto al dirigente valutato, stessa area, profilo e, ove prevista, stessa disciplina o equipollente o affine, o in mancanza appartenente alla stessa area (D.M. 30/01/1998).

Se non presente in Azienda si ricorre alla nomina di un componente esterno inquadrato nella medesima disciplina.

c) Per i Direttori di Unità Operativa Complessa e Direttori di Unità Operativa Semplice Dipartimentale dell'Area PTA:

Presidente: Il Direttore Amministrativo Aziendale. Nel caso in cui la valutazione di I istanza venga effettuata dal Direttore Amministrativo, il presidente sarà il Direttore del

Dipartimento Amministrativo.

Componenti n. 1 e 2:

Due Direttori di UOC dello stesso profilo preferibilmente afferenti allo stesso Dipartimento del soggetto valutato. Se non presente in Azienda si ricorre alla nomina di un componente esterno inquadrato nel medesimo profilo.

d) Per gli altri dirigenti sottoposti a valutazione:

Presidente: Il Direttore del Dipartimento o Direttore titolare di U.O.C.

Componenti n. 1 e 2:

Due Dirigenti con più di 5 anni di attività, titolare di incarico pari o superiore rispetto al dirigente valutato.

Se non presente in Azienda si ricorre alla nomina di un componente esterno inquadrato nel medesimo profilo.

Art. 10

Valutazione negativa

A seguito di una valutazione di I istanza negativa, il Collegio Tecnico prima della formulazione del giudizio e con almeno un preavviso di 15 gg, convoca il Dirigente interessato, anche assistito da una persona di fiducia, al fine di acquisire le controdeduzioni del Dirigente stesso.

Il Collegio Tecnico - sentito, solo nel caso di positivo riscontro alla convocazione, il Dirigente interessato o il suo rappresentante - se ritiene fondato l'accertamento della responsabilità assume la propria determinazione, compiutamente motivata e la comunica in forma scritta e per esteso al Dirigente stesso entro i successivi 15 gg dalla data di convocazione.

Il provvedimento che viene assunto a seguito dell'accertamento della responsabilità dirigenziale, deve essere commisurato:

- alla posizione rivestita dal Dirigente nell'ambito aziendale;
- all'entità degli scostamenti rilevati rispetto agli obiettivi e ai compiti professionali;

Per gli effetti conseguenti a tale provvedimento si rinvia all'art. 12 del presente Regolamento.

Art. 11

Effetti della valutazione positiva

L'esito positivo della valutazione triennale e di quella al termine dell'incarico costituisce, ai sensi dell'art. 15.5 del D.Lgs. 502/92, condizione per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi anche di maggior rilievo professionali o gestionali.

L'esito positivo della valutazione dei dirigenti neo-assunti al termine del primo quinquennio di servizio può comportare l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo, nonché incarichi di direzione di strutture semplici.

L'esito positivo della valutazione annuale del N.A.V.S. comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata nel rispetto delle procedure di cui ai CC.CC.NN.L. 1994/97 e di quanto stabilito in sede di contrattazione integrativa aziendale. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura concorre alla formazione della valutazione da parte del Collegio Tecnico.

Art.12

Effetti della valutazione negativa

L'accertamento della sussistenza di responsabilità dirigenziali, che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi assegnati ed ai compiti propri del dirigente, per come definiti al livello aziendale, comporta l'assunzione di provvedimenti commisurati:

1. alla posizione rivestita dal dirigente,
2. all'entità degli scostamenti rilevati.

L'accertamento di responsabilità dirigenziali rilevato, a seguito delle procedure di valutazione e dovuto alla inosservanza delle direttive ricevute ed al conseguimento di risultati negativi della gestione può comportare:

1. la perdita della retribuzione di risultato;
2. la revoca dell'incarico ed il conferimento di altro incarico di valore economico inferiore a quello in atto;

In presenza di elementi di particolare gravità, anche estranei alla prestazione lavorativa, è previsto il recesso dell'Azienda nel rispetto delle garanzie previste dall'art. 23 dei vigenti CC.CC.NN.L.



Norma finale e di rinvio.

L'Azienda si riserva di apportare al presente Regolamento le modifiche e le integrazioni che dovessero rendersi necessarie al fine di adeguarlo ad eventuali mutamenti del quadro normativo e contrattuale di riferimento ovvero per meglio assicurare le funzioni con lo stesso disciplinate.

Per tutto quanto non previsto si fa espresso richiamo alle disposizioni di legge e contrattuali vigenti in materia.

