

Azienda Unità Sanitaria Locale  
CARBONIA (CA)

Deliberazione 556

del 18 MAR. 2003

Oggetto: REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'AFFIDAMENTO, MUTAMENTO E  
REVOCA DEGLI INCARICHI – CCNL 1998/2001 AREA DELLA DIRIGENZA  
MEDICA E VETERINARIA - APPROVAZIONE.

Su conforme proposta del Responsabile del Servizio del Personale, il quale:

- acquisito l'accordo sottoscritto in data 17 marzo 2003, dalla presente Direzione Generale, dal Responsabile delle Relazioni Sindacali e la Delegazione delle OO.SS. di categoria allegato al presente provvedimento per formarne parte integrante e sostanziale, correlato all'approvazione del Regolamento Aziendale per l'affidamento, unitamente a revoca degli incarichi per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria.
- atteso che il citato accordo viene stipulato con le modalità ed i limiti prescritti dal CCNL 1998/2001 per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria.
- Dato atto che il sottoscritto accordo non può comunque prevedere oneri aggiuntivi a carico del Bilancio Aziendale rispetto a quanto disciplinato dal sopraccitato CCNL 1998/2001, nonché con le vigenti leggi in materia.

### PROPONE

-L'adozione del presente provvedimento deliberativo correlato all'approvazione del Regolamento Aziendale per l'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi, per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria giusto accordo sottoscritto in data 17 marzo 2003 con le OO.SS. di categoria.

### IL DIRETTORE GENERALE

- preso atto dell'istruttoria compiuta dal responsabile del Servizio del Personale;
- sentito il Direttore Amministrativo unitamente al Direttore Sanitario.

### DELIBERA

Per i motivi dettagliati in premessa:

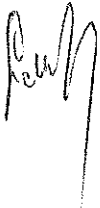
- Di acquisire agli atti aziendali l'accordo sottoscritto in data 17 marzo 2003 con le OO.SS. di categoria, allegato al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale e correlato all'approvazione del Regolamento Aziendale per l'affidamento, mantenimento e revoca degli incarichi, ai sensi del CCNL 1998/2001 per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria.



- Di determinare che l'accordo sottoscritto non può comunque prevedere oneri aggiuntivi a carico del bilancio aziendale rispetto a quanto prescritto dal sopraccitato CCNL 1998/2001, nonché con le leggi vigenti in materia.
- Di demandare al Responsabile del Servizio del Personale, per quanto di competenza, di predisporre i conseguenti atti e provvedimenti nel rispetto dei contenuti dell'accordo sottoscritto nonché delle vigenti normativa di riferimento.
- Di dare al presente provvedimento immediata esecutività.

DIRAMM

DIRSAN



IL DIRETTORE GENERALE  
SIMEONE



Azienda Unità Sanitaria Locale  
CARBONIA

Il Responsabile del Servizio affari generali

Attesta che la deliberazione  
n. 556 del 18 MAR. 2003

è stata pubblicata

nell'Albo pretorio dell'Azienda USL n.7  
a partire dal 19 MAR. 2003 = 2 APR. 2003

Resterà in pubblicazione per 15 giorni consecutivi

È stata posta a disposizione per la consultazione

Il Responsabile Affari Generali

(Dessa Margherita Cannas)



*Atto non soggetto a controllo finì 18952/26/03 del 12-5-03*

Da rimettere:

Servizio del Personale

Servizio Bilancio

---

REGOLAMENTO AZIENDALE PER L’AFFIDAMENTO, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI AZIENDALI.

Area della Dirigenza Medica e Veterinaria.

**Art.1 Affidamento degli incarichi e contratto individuale.**

Gli incarichi dirigenziali sono conferiti - decorso il periodo di prova - con atto scritto e motivato del Direttore Generale.

All’atto dell’affidamento dell’incarico viene stipulato, su apposito modello, il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro dal quale comunque risultino:

- l’incarico conferito e la relativa tipologia fra quelle indicate nel presente Regolamento, con specificazione del valore economico contrattuale ed aziendale;
- gli obiettivi generali da conseguire, eventualmente indicati anche per le classi e categorie rispetto alla specifica tipologia di incarico;
- la durata (cinque/sette anni per gli incarichi di struttura complessa, quattro anni per tutti gli altri);
- le modalità di effettuazione delle verifiche e delle valutazioni, nonché i soggetti deputati alle stesse. La decorrenza dell’incarico, ai fini della verifica da parte del Collegio Tecnico (ovvero del Nucleo di Valutazione), coincide con la data della Deliberazione di conferimento degli incarichi dirigenziali.
- Preliminarmente alla effettuazione delle verifiche l’Azienda stabilisce, in concertazione con le OO.SS. i criteri di valutazione di cui all’art.32 del CCNL;
- Il contratto individuale è sottoscritto per accettazione dal dirigente interessato.

**Art.2 Tipologie di incarico**

In base all’art.27 del CCNL della dirigenza medica e veterinaria, le tipologie di incarico individuate in sede aziendale e riportate nel Regolamento sono le seguenti:

**Incarichi Gestionali**

1. cat. A -Direzioe di Strutture Complesse (si considera tale la direzione di Dipartimento Ospedaliero, Territoriale, Distretto, Presidio Ospedaliero, Servizio, Struttura Complessa);
2. cat. B -Direzioe di struttura semplice:
  - livello B1 - struttura semplice a valenza dipartimentale o extraaziendale;

- livello B2 - struttura semplice quale articolazione organizzativa di struttura complessa;

**Incarichi Professionali**

3. cat. C -incarico di natura professionale:

- livello C1 - incarico di alta specializzazione;
- livello C2 - incarico di elevata competenza tecnico professionale;
- livello C3 - incarico di natura professionale > 5 anni di servizio;

4. cat. D -incarico di natura professionale con meno i cinque anni di servizio;

Gli incarichi che non comportano direzione di struttura complessa (B2-C) sono conferiti su proposta del Responsabile di struttura complessa in cui il dirigente è inserito, ovvero del Direttore Sanitario sentito il parere del Responsabile di struttura complessa, quelli di tipologia B1 su proposta del Direttore Sanitario; tale proposta è redatta per iscritto su modello predeterminato e tiene conto, in maniera articolata, dei criteri generali successivamente specificati.

La revoca dell'incarico affidato, per la quale assume valore vincolante la valutazione del Collegio tecnico, secondo quanto specificato al successivo art.4, avviene con atto scritto e motivato del Direttore Generale, secondo le procedure e con gli effetti indicati all'art.34 CCNL; in ogni caso l'effettivo svolgimento del contraddittorio, nel quale devono essere acquisite le contro deduzioni del Dirigente, anche assistito da una persona di fiducia, viene assicurato e garantito nella fase di valutazione da parte del citato Collegio tecnico, con le modalità specificate nel Regolamento aziendale a norma di legge. In particolare qualora l'ultima verifica cui il dirigente è stato sottoposto (anche preso altra Azienda) non sia risultata positiva, occorre comunque conferire un incarico di categoria inferiore; se al momento del conferimento o del rinnovo non sono disponibili tali incarichi, viene mantenuto provvisoriamente quello in godimento fino a quando non se ne liberi o venga individuato uno idoneo.

In ogni caso, la verifica positiva da parte del Collegio tecnico non comporta necessariamente l'attribuzione di incarico di categoria e/o di valore superiore al dirigente interessato.

In relazione al conferimento degli incarichi dirigenziali e, data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali, non trova applicazione l'art.2103 C.C., relativamente all'assegnazione di mansioni superiori ed al divieto di assegnazioni di mansioni inferiori.

Art.3 Criteri per il conferimento degli incarichi ed il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse.

Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, l'azienda tiene conto dei seguenti criteri (elencati in via generale all'art.28 comma 6 CCNL):

(CAT.A) - Incarico di Direzione di Struttura complessa

Procedure: il conferimento degli incarichi di struttura complessa avviene con le modalità previste dalla vigente normativa concorsuale e contrattuale. In merito al rinnovo dell'incarico assume valore vincolante la valutazione effettuata dal Collegio tecnico ai sensi dell'art.31 del CCNL nel cui ambito si tiene debito conto dei particolari elementi di valutazione consistenti nelle capacità gestionali, nei rapporti con l'utenza nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

(CAT.B) - Incarico di struttura semplice

1. in caso di conferimento di incarichi di struttura semplice (nella tipologia B1 per gli incarichi di valenza dipartimentale e nella tipologia B2 per le articolazioni interne di struttura complessa), l'Azienda pubblicizza, tramite comunicazione alle OO.SS. e alla Struttura complessa interessata, l'intenzione di procedere al conferimento dell'incarico.
2. i dirigenti appartenenti alla struttura complessa di riferimento hanno trenta giorni di tempo per presentare al Direttore Generale la propria candidatura al conferimento, allegando copia del curriculum formativo professionale; sono considerate ammissibili unicamente le candidature presentate dai dirigenti con più di cinque anni di servizio nell'ambito del SSN.
3. l'incarico è conferito dal Direttore Generale su proposta del Responsabile della Struttura complessa, ovvero del Direttore Sanitario dell'Azienda sentito il Responsabile di Struttura complessa, in cui insiste la struttura semplice; tale proposta è redatta per iscritto su modello predeterminato e tiene conto, in maniera articolata, dei criteri generali successivamente specificati:
  - a. del curriculum formativo e professionale;
  - b. delle valutazioni del Collegio tecnico previsto dall'art.32 del CCNL o dell'organismo di cui all'art.31 comma 4 CCNL, ove operante;

- c. dell'area e della disciplina di appartenenza avuto riguardo allo specifico indirizzo specialistico;
  - d. della valutazione delle attitudini personali e delle capacità professionali 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;
  - e. delle esperienze documentate di studio e di ricerca;
  - f. dell'esistenza di gravi e accertati motivi disciplinari;
  - g. delle valutazioni annuali riportate ai sensi dell'art.32 del CCNL da parte del Nucleo di valutazione ove operante.
1. dell'esito delle valutazioni dovrà essere data comunicazione ai singoli dirigenti che hanno presentato domanda;
  2. nel caso di più candidati all'incarico da conferire, la Direzione Generale come più sopra specificato, acquisisce le domande degli interessati e, su proposta del responsabile di Struttura complessa, ovvero del Direttore Sanitario sentito il Responsabile di Struttura complessa, attestante formalmente, su apposita scheda, l'avvenuta comparazione dei curricula conferisce l'incarico tenuto conto delle strategie aziendali.

**Cat. C1 - Incarico di natura professionale di alta specializzazione:**

L'Azienda predetermina l'elenco delle articolazioni funzionali della struttura complessa caratterizzate dalla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali-quantitative complesse riferite alla disciplina ed alla organizzazione interna della struttura complessa. In particolare il livello di responsabilità al quale si riferisce il presente incarico presuppone un'attività di coordinamento e di indirizzo professionale, promozione dell'aggiornamento professionale e assunzione di responsabilità vicaria in caso di assenza del Responsabile di Struttura Complessa, qualora ne ricorrano le condizioni. La proposta di conferimento dell'incarico è redatta per iscritto su modello predeterminato e tiene conto, in maniera articolata, dei criteri generali sotto specificati.

In particolare il Responsabile della Struttura proponente, ovvero il Direttore Sanitario sentito il Responsabile della struttura proponente, dopo avere individuato le funzioni e precisati i compiti e le caratteristiche, formulerà una sua proposta di assegnazione dell'incarico che deve tenere debito conto:

- a) delle valutazioni del Collegio tecnico previsto dall'art.12 CCNL o dell'organismo di cui all'art.31 comma 4 CCNL.
- b) dell'area e della disciplina di appartenenza, avuto riguardo allo specifico indirizzo specialistico.
- c) della presenza di elevate competenze specialistiche che producono prestazioni quali-quantitative complesse riferite alla disciplina ed alla organizzazione interna della struttura complessa.
- d) della valutazione delle attitudini personali e delle capacità professionali in relazione alle caratteristiche e specificità dei compiti da affidare previsti per quell'incarico.
- e) dell'esistenza di gravi ed accertati motivi disciplinari.

L'incarico di natura professionale di "alta specializzazione" può essere conferito ai dirigenti sanitari dopo cinque anni di attività.

#### Cat. C2 - Incarico di natura professionale

Gli incarichi di elevata competenza tecnico-professionale (Cat. C2) possono essere conferiti con una anzianità minima di 5 anni e, comunque, al compimento di 10 anni di servizio su proposta del Responsabile di struttura complessa in cui il dirigente è inserito, che deve individuare le funzioni specifiche correlate con quell'incarico; in mancanza della stessa questa compete alla Dirigenza Aziendale.

Al Dirigente incaricato compete la responsabilità:

- 1. di specifiche attività cliniche e/o strumentali ovvero;
- 2. di compiti di ricerca e di studio ovvero;
- 3. di collaborazioni nell'organizzazione interna della Struttura.

La proposta di conferimento è redatta per iscritto su modello predeterminato e tiene conto, in maniera articolata, dei criteri generali sotto specificati:

- 1. della valutazione dell'area e della disciplina di appartenenza, avuto riguardo allo specifico indirizzo specialistico.
- 2. della presenza i elevate competenze tecnico professionali.
- 3. delle valutazioni del Collegio tecnico previsto dall'art.32 CCNL o dell'organismo di cui all'art.31 comma 4 CCNL.
- 4. dell'esistenza di gravi e accertati motivi disciplinari.

#### Cat. C3 - Incarico di natura professionale conferibile a dirigenti con oltre cinque anni di servizio



L'incarico di natura professionale viene conferito al raggiungimento del quinto anno di servizio previo parere positivo del Collegio Tecnico (art.28 comma 1)

**Cat. D - Incarico professionale di base attribuito all'atto dell'assunzione**

Incarico attribuibile ai dirigenti neo assunti.

Per il conseguimento della categoria successiva è necessario avere raggiunto il quinto anno di servizio e avere superato l'esame del Collegio Tecnico (art.28 comma 1)

**Art. 4 - verifiche Dirigenziali**

Le verifiche, che a norma del D.Lgs 502/92 e successive integrazioni e modificazioni e del CCNL 08/06/2000 sono condotte nei confronti dei dirigenti medici e veterinari e riguardano (art.31 comma 2 CCNL):

**Dirigenti senza incarico di struttura**

- verifica annuale sugli obiettivi assegnati in relazione alla retribuzione di risultato (nucleo di valutazione);
- verifica triennale sui risultati raggiunti e sulle attività professionali svolte (Collegio tecnico);

**Dirigenti che ricoprono incarichi di struttura (con gestione risorse)**

- verifica annuale sugli obiettivi assegnati in relazione alla retribuzione di risultato (nucleo di valutazione);
- verifica triennale sui risultati raggiunti e sulle attività professionali svolte (Collegio tecnico);
- verifica annuale sui risultati di gestione e delle risorse affidate (Nucleo di valutazione)
- verifica al termine dell'incarico conferito (Collegio tecnico).

**Dirigenti neo assunti**

1. al termine del primo quinquennio di servizio (Collegio tecnico);
2. verifica annuale sugli obiettivi assegnati in relazione alla retribuzione di risultato (Nucleo di valutazione);

La verifica è anticipata per favorire il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività, qualora i tempi di verifica e la maturazione dell'esperienza richiesta non dovessero coincidere (art.5 comma 6 - contratto II biennio economico).

Per i dirigenti con incarico di natura professionale ( Categorie C e D) vengono presi in considerazione gli elementi oggettivi costituiti da:

1. la capacità clinica e l'attività professionale svolta (indicatore: - capacità nella diagnosi clinica e nella terapia del paziente ovvero accuratezza nello svolgimento dell'attività professionale affidata);
2. la capacità di perseguire gli obiettivi comuni acquisendo la collaborazione interna e di altre strutture;
3. la capacità di programmare e realizzare il proprio lavoro in maniera efficace e tempestiva;
4. la capacità di interazione con l'utenza.

Per quanto riguarda i dirigenti con responsabilità gestionali (direzione di struttura complessa o semplice) il Collegio tecnico dovrà tenere conto anche:

- del raggiungimento degli obiettivi programmatici assegnati alla struttura;
- della capacità decisionale, intesa come capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche o incerte;
- della capacità organizzativa e di coordinamento, intesa come capacità di valutare adeguatamente le risorse necessarie e di gestirle correttamente, sia sotto l'aspetto contrattuale sia operativo;
- della capacità di sviluppo delle risorse umane, intesa come capacità di sviluppare la professionalità e la motivazione dei collaboratori;
- della capacità di partecipazione e collaborazione, intesa come capacità di perseguire gli obiettivi comuni in collaborazione con gli altri dirigenti, oltre che con altre strutture e servizi.

#### **Art. 5 - Effetti della valutazione negativa**

Per quanto concerne gli effetti della valutazione negativa si fa riferimento all'art.34 del CCNL 08/06/2000.

Qualora si dovessero verificare delle gravi inosservanze alle direttive impartite o gravi inadempienze da parte del dirigente già contestate o rilevate per iscritto dal Responsabile

della Struttura di riferimento, il Direttore Generale, con provvedimento motivato può chiedere al Collegio tecnico, una valutazione anticipata sull'attività complessiva svolta. Il Collegio tecnico è tenuto a garantire, anche in questo caso, un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le contro deduzioni del dirigente anche assistito da persona di sua fiducia.

**Art. 6**

Si costruisce in conseguenza la seguente tabella:

**Gruppo A [funzioni di direzione e/o gestione di articolazione aziendale complessa (struttura complessa)]**

**A1:**

- Dirigente medico e veterinario responsabile di dipartimento

Peso: 25 - 26 - 27 - 28 - 29 - 30

**A2:**

- Dirigente medico e veterinario responsabile di struttura complessa
- Dirigente medico i presidio ospedaliero
- Dirigente medico responsabile i distretto socio-sanitario

Peso: 19 - 20 - 21 - 22 - 23 - 24

**Gruppo B [funzioni di gestione di articolazioni aziendali non complesse (strutture semplici)]**

**B:**

- Dirigente medico e veterinario responsabile di struttura semplice

Peso: 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18

**Gruppo C (funzioni operativo-professionali che richiedono competenze specialistiche di rilevante livello e/o di notevole importanza strategica per l'azienda)**

**C:**

- Dirigente medico e veterinario con rilevante autonomia professionale delegata

Peso: 7 - 8 - 9 - 10 - 11 - 12

**Gruppo D (funzioni operativo professionali che comportano competenze specialistiche di base)**

**D:**

- Dirigente medico e veterinario in possesso di competenze specialistiche di base

Peso: 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6

Ogni posizione presenta 6 possibili "pesi", la scelta del peso definitivo va fatta dalla Direzione Generale sulla base della valutazione dell'attività professionale, dell'anzianità e del curriculum del dirigente cui viene assegnata la posizione e, per i gruppi C e D, sulla base dell'opzione esercitata relativamente all'attività libero-professionale, privilegiando naturalmente coloro che hanno scelto il rapporto di tipo esclusivo.

Ai dirigenti medici e veterinari assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato viene attribuita la posizione D1 con punteggio 0.

La somma dei "pesi" individuati, dopo l'attribuzione degli incarichi, sarà rapportata al fondo disponibile onde consentire la quantificazione del valore retributivo del peso unitario per l'anno di riferimento.

#### Art. 7

- a) Anzianità di servizio fino ad un massimo di punti 2 (due) da attribuirsi con un punteggio di 0,5 per ogni 5 (cinque) anni di anzianità di servizio.
- b) Curriculum professionale fino ad un massimo di 2 (due) punti da valutarsi secondo le norme concorsuali e di selezione di cui al DPR 483/97.
- c) Incarichi dirigenziali sino ad un massimo di punti 2 (due) come di seguito meglio dettagliate:

##### Incarichi Gestionali

1. Fattore economico - max punti 0,5
  - a) Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali ricomprese nel budget affidato;
  - b) Produzione di entrate destinate al finanziamento dell'Azienda;
  - c) Affidamento e Gestione budget (responsabilità riferita alla presenza del budget);
2. Fattore strutturale /dimensionale- max punti 0,5
  - a) Complessità della struttura in relazione alle subarticolazioni;
  - b) Ampiezza del bacino di utenza (popolazione assistita)
  - c) Valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali;
3. Fattore Tecnologico - max punti 0,5

- a) Livello tecnologico;
  - b) Livello ricerca;
  - c) Livello innovazione.
4. Fattori strategici aziendali - max punti 0,5
- a) Organizzazione per l'urgenza/servizi unici aziendali - solo per gli ospedalieri;
  - b) Tasso di occupazione dei posti letto / tempo di apertura al pubblico - ospedalieri e territoriali;
  - c) Attività di prevenzione / sistemi a rete - solo per i territoriali.

**Incarichi Professionali**

1. indice di attrazione (rif. all'attività ambulatoriale, ai ricoveri ecc) - fino a 0,5 punti - solo ospedalieri;
2. rapporti con l'utenza - fino a 0,5 punti - solo per i territoriali;
3. grado di complessità delle metodologie, strumentazioni o normative adottate (prestazioni e procedure specialistiche particolari implementate dal singolo dirigente) - fino a 0,5 punti - ospedalieri e territoriali;
4. livello di specializzazione (prestazioni e procedure specialistiche che esulino dagli standard della routine) - fino a 0,5 punti - ospedalieri e territoriali;
5. grado di flessibilità/autonomia (livello di autonomia professionale specialistica in situazioni complesse) - fino a 0,5 punti - ospedalieri e territoriali.

**Art. 8**

- l'Azienda provvederà, in base al proprio assetto organizzativo a mappare le varie Unità operative complesse e semplici;
- ad ogni struttura aziendale sarà assegnato per ogni fattore aggiuntivo, individuato con lo schema approvato nel presente regolamento, un punteggio. La somma dei punti assegnati ad ogni fattore aggiuntivo e dei punti base di ogni struttura sarà il peso relativo della struttura stessa.
- successivamente si provvederà a graduare ogni singola funzione professionale interna all'Azienda individuando per prima cosa la fascia di appartenenza di ciascun dirigente. Per ogni professionista dovranno essere graduati gli specifici punteggi aggiuntivi di cui allo schema approvato nel presente regolamento. Dalla somma dei

punteggi base e dei quattro fattori aggiuntivi si otterrà il valore di ciascun incarico professionale.

Il dirigente al quale è conferito un incarico di direzione è responsabile del risultato dell'attività svolta alla quale è preposto, nonché della realizzazione dei programmi e dei progetti allo stesso affidati con riferimento agli obiettivi di efficacia e di efficienza fissati dal Direttore Generale o da altro dirigente delegato e del rispetto del relativo budget.

Con successivo atto regolamentare l'Azienda USL n.7 - Carbonia darà esecuzione a quanto previsto dal comma 4 dell'art.31 del vigente CCNL.

### **Art. 9**

L'incarico ai dirigenti di tipologia B), C), e D) è conferito per la durata di quattro anni ed è rinnovabile alla scadenza. Si precisa che fino al conferimento del nuovo incarico, in caso di ritardi burocratici, il titolare conserva il proprio incarico, anche dopo la scadenza. Per gli incarichi di direzione di struttura complessa resta ferma la durata prevista dall'art.15 ter del D.lgs n.502/92. Valgono in ogni caso i limiti e le specificazioni previste dall'art.31 del vigente CCNL, con particolare riferimento al comma 3, e dal D.lgs 286/99.

Gli incarichi di direttore di dipartimento hanno durata triennale e sono rinnovabili, salvo diversa determinazione a livello regionale.

Il primo incarico, ancorché conferito in seguito si riferisce al periodo 31.12.2001.

Gli incarichi dirigenziali possono, comunque essere revocati ancor prima della scadenza in caso di accertata inosservanza delle direttive impartite dalla direzione aziendale per l'attuazione di programmi e la realizzazione di progetti finalizzati al miglioramento organizzativo, al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità dei servizi istituzionali, al miglioramento dei livelli quali-quantitativi delle prestazioni assistenziali.

La revoca anticipata avviene con atto scritto e motivato del Direttore Generale nel rispetto delle procedure previste dagli artt.31, 32, 33 e 34 del vigente CCNL.

Con successivo atto regolamentare l'Azienda USL n.7 - Carbonia darà esecuzione a quanto previsto dal comma 4 dell'art.31 del vigente CNL.

### **Art. 10**

La Direzione Generale, di norma con cadenza annuale, anche sulla base delle proposte dei Dirigenti responsabili, definisce i programmi e gli obiettivi delle diverse strutture aziendali (dipartimenti, presidi ospedalieri, distretti), emanando le conseguenti direttive generali per l'azione amministrativa e la gestione, assegnando conseguentemente le risorse umane e finanziarie ritenute necessarie al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati di gestione.

I dirigenti responsabili delle predette strutture provvedono con le medesime procedure e metodologie, di cui al comma precedente, nei confronti delle unità operative o ulteriori articolazioni che compongono le strutture medesime.

All'inizio di ogni anno il dirigente cui è stato conferito un incarico di direzione di struttura di cui all'art.27 del vigente CCNL, comma 1, lettera a) e b), è tenuto a presentare al Direttore Generale, in relazione agli obiettivi generali dallo stesso indicati:

- a) un dettagliato piano di lavoro con specificati gli obiettivi gestionali che l'unità operativa si impegna a conseguire nel corso dell'anno. Le risorse umane e strumentali di cui si può disporre, le iniziative che intende avviare per il raggiungimento degli obiettivi particolari dell'unità operativa interessata, nel contesto dei programmi e degli obiettivi generali dell'Azienda.
- b) una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente con la specificazione, in particolare, dei risultati ottenuti, delle risorse utilizzate, dei tempi i definizione dei progetti attivati, dello stato dei rapporti con l'utenza, della collaborazione fornita ad unità operative o da queste ricevuta, delle determinazioni assunte nel corso dell'anno di riferimento nella gestione del personale addetto ai fini dell'ottimale organizzazione dell'unità operativa cui è preposto per la realizzazione dei programmi e dei progetti affidati alla stessa dalla direzione aziendale ai sensi e per gli effetti di cui all'art.4 del D.lgs n.29/93.

La valutazione dei Dirigenti segue le procedure previste dal D.lgs 286/1999 e dal vigente CCNL, nel rispetto di quanto stabilito dagli artt.31, 32, 33 e 34 del vigente CCNL.

Il Collegio Tecnico ed il Nucleo di Valutazione, in base a quanto previsto dall'art.31 del contratto, hanno il compito di verificare, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti, la realizzazione degli obiettivi, la corretta ed economica gestione delle risorse attribuite alle diverse unità operative nonché l'imparzialità ed il buon andamento delle attività promosse in riferimento ai programmi ed ai progetti issati dall'Azienda, in base ad elementi forniti dall'Unità Controllo di Gestione che ha la funzione di raccogliere ed organizzare i dati previsti dall'atto regolamentare di cui all'ultimo comma dell'art.8 del presente disciplinare.

**Art. 11**

La valutazione dell'attività del dirigente è periodica e complessiva.

La prima, con cadenza annuale, è finalizzata alla verifica periodica dei risultati ottenuti alla luce anche del piano di lavoro e della relazione dell'attività svolta redatti, rispettivamente, all'inizio e al termine di ogni esercizio dai dirigenti con incarico i tipologia A.

La verifica va effettuata con riferimento anche alle risorse assegnate ed utilizzate ed ai costi eventualmente sostenuti.

In caso di mancato conseguimento dei risultati o di parziale realizzazione degli obiettivi fissati vanno, altresì individuate le cause, l'imputabilità o meno delle stesse alla responsabilità del dirigente, nonché le irregolarità eventualmente accertate nel processo gestionale.

Prima di procedere alla definitiva formulazione di una eventuale valutazione negativa, il Collegio Tecnico acquisisce in contraddittorio e allega alla verifica le contro deduzioni del dirigente interessato.

La verifica complessiva riguarda l'intera durata di espletamento dell'incarico direzionale, tiene conto dell'esito delle verifiche periodiche precedentemente esperite ed è essenzialmente preordinata al rinnovo o meno dell'incarico in essere o dell'affidamento al dirigente di altro incarico di valenza economica uguale, inferiore o superiore a quello espletato.

Ultimata la valutazione il Collegio Tecnico o il Nucleo di Valutazione riferisce al Direttore Generale con relazione scritta alla quale vanno allegate le dichiarazioni eventualmente rese in contraddittorio dal dirigente interessato.

Dell'esito la Direzione Generale tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi nonché di rinnovo o revoca degli stessi.

**Art. 12**

L'inosservanza delle direttive impartite, lo scarso impegno profuso nel perseguimento degli obiettivi aziendali, i risultati negativi imputabili alla responsabilità del dirigente, tenuto conto della loro gravità e del loro scostamento rispetto agli obiettivi aziendali, possono determinare gli effetti previsti dall'art.34 del vigente CCNL.



**Art. 13**

La revoca dell'incarico con conseguente perdita della retribuzione di posizione, il collocamento in disponibilità, l'affidamento di altro incarico i valore economico inferiore, il recesso per giusta causa, la conferma dell'incarico o l'assegnazione ad altro incarico di valore economico uguale o superiore a quello espletato, vanno tutti disposti con atto scritto e motivato del Direttore Generale nel rispetto delle indicazioni e con le procedure fissate dal vigente CCNL.

**Art. 14**

In caso di vacanza di funzione dirigenziale conseguente a revoca o a cessazione dal servizio del titolare, il Direttore Generale, di norma entro due mesi dal verificarsi della stessa, conferisce il relativo incarico ad altro dirigente.

Per quel che riguarda la vacanza di un incarico di direzione di struttura complessa vale l'art.18 del vigente CCNL.

L'esercizio temporaneo di funzioni proprie di incarico dirigenziale conferibile a direttori di struttura complessa non costituisce in alcun modo titolo di assegnazione definitiva allo stesso., né costituisce modalità di accesso alla qualifica anzidetta, atteso che a quest'ultima si accede esclusivamente con le procedure i cui all'art.15 comma 3 del più volte citato D.lgs n.502/92.

Il direttore di struttura complessa indica, con atto scritto e motivato, il dirigente della propria struttura deputato a sostituirlo in caso di assenza per ferie o malattia, a tale dirigente viene attribuito, a qualunque gruppo appartenga, un punteggio suppletivo di 0,50 per la durata dell'intero anno di incarico (non frazionabile).

**Art. 15**

Il presente disciplinare ha valenza triennale, salvo che non intervengano richieste di verifiche, modifiche o integrazioni sia di parte pubblica che di parte sindacale.

17/00/07

FERDINANDO COGHE - AIPAC  
RAFFAELE DESSI - SNR  
GARAU M. CRISTINA - CGIL  
ALTOBELLI GIANFRANCO - FESMED  
GIANFRANCO PIRAS SIVEMP

*[Handwritten signatures]*

SACA GIANFRANCO CISL - Mosca  
ALBERTO ARRU ANPO

*[Handwritten signature]*

Paolo Pico Pica ANAAO

Giuseppe Jomeni CIMO

Antonio Jomeni AANOI

Per l'Assemblea

IL DIRETTORE GENERALE  
*[Signature]*

IL DIRETTORE AMM. VO  
*[Signature]*

IL RESPONSABILE LA  
RAPPRESENTANZA SINDACALE  
*[Signature]*

Documento composto di  
n° 15 pagine

Il Responsabile del Servizio

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE

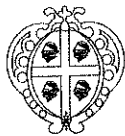
N. 556 DEL 18 MAR. 2003

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

IL DIRETTORE SANITARIO

IL DIRETTORE GENERALE





Regione Autonoma della  
Sardegna

Assessorato dell'Igiene e Sanità  
e dell'Assistenza Sociale  
Servizio Controlli sulle Aziende Sanitarie

DG  
DA  
DS  
CGLS  
BIL  
REL

1  
AZIENDA U.S.L. N° 7  
19 MAG 2003  
DF  
PROT. 10900 Delibera

Prot. N. 18912/26/3  
Risposta al foglio N.  
del

Cagliari, 12 MAG 2003

Allegati N.

Oggetto: CONTROLLO ATTI ex artt. 54 e seguenti L.R. 26.01.1995, n° 5.

OGGETTO: Deliberazione n° 556 del 18.03.2003 dell'Azienda U.S.L. n° 7 di Carbonia avente ad oggetto: "Regolamento Aziendale per l'affidamento, mutamento e revoca degli incarichi - CCNL 1998/2001 - Area della Dirigenza Medica e Veterinaria - Approvazione."

(Atto Non Soggetto al Controllo)

Al Direttore Generale  
dell'Azienda U.S.L. n° 7  
CARBONIA

Si comunica che l'atto deliberativo di cui in epigrafe, trasmesso da codesta Azienda U.S.L. per il controllo preventivo previsto dalla L.R. n° 5/95, non è soggetto al suddetto controllo, in quanto non ascrivibile per oggetto tra quelli previsti dall'art. 54 della legge succitata.

Pertanto, mentre con la nota allegato "A" di accompagnamento della delibera (prot. N° 1560 del 26.03.2003) si afferma di trasmettere il documento ai fini del controllo ex L.R. n° 5/95, tale intento non viene espresso nel contenuto, premesse e dispositivo, dell'atto stesso.

AZIENDA U.S.L. N° 7  
CARBONIA

19 MAG. 2003

PROTOCOLLO  
ARRIVATO

IL DIRETTORE DEL 3° SERVIZIO  
- Dr. Gianfranco Giua -

Rag.G.P./3.3  
Dr. VO/Resp. 3.3

