



**AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA
VERONA**

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Sede Legale: P.le A. Stefani, 1 - 37126 Verona - P.IVA/Codice Fiscale 03901420236



Deliberazione del Direttore Generale

N. 371 del 09/07/2010

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

TRASMESSA PER L'ESECUZIONE:

PER CONOSCENZA:

Direttore Generale
Direttore Sanitario
Servizio Acquisti
Servizio Bilancio e Programmazione Finanziaria
Unità Operativa Progettazione Strategica
Servizio Miglioramento Qualità e Valutazione Clinico
Assistenziale
Ufficio Relazioni con il Pubblico
Servizio Sviluppo e Gestione Risorse Umane
Servizio di Sorveglianza Sanitaria
Direzione Medica OCM
Servizio Farmacia OCM
Servizio Farmacia OP
Ufficio Comunicazione Interna
Servizio Gestione Clienti, Piani e Marketing
Direttori OCM
Servizio Ingegneria Clinica

Direttore Amministrativo
Servizio Affari Generali
Dirigenza Amministrativa di Sede Ospedaliera
Servizio Tecnico
Ufficio Legale
Servizio di Prevenzione e Protezione
Servizio Sistemi Informativi
Ufficio Aggiornamento e Formazione Permanente
Servizio per le Professioni Sanitarie
Direzione Medica OP
Ufficio Progetti Speciali
Ufficio Comunicazione Esterna
Unità Controllo di Gestione
Ufficio Amministrativo Area Sanitaria
Direttori OP
Unità di Biostatistica

ESEGUIBILE ai sensi di Legge
dal 09/07/2010

Il Responsabile Servizio Affari Generali
F.to Spallino

PUBBLICATA, a norma di Legge, a decorrere
dal 12/07/2010

p. Il Responsabile Servizio Affari Generali
F.to Mancini

TRASMESSA al Collegio Sindacale il 12/07/2010
RICEVUTA dal Collegio Sindacale il 12/07/2010

p. Il Responsabile Servizio Affari Generali
F.to Mancini

**AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA -
VERONA**

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Pag. 1.

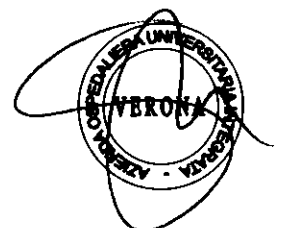
DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE NR. 371 DEL - 9 LUG. 2010

**OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE
POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER IL PERSONALE DEL
COMPARTO SANITA'**

Il sottoscritto Direttore Generale,

Premesso che:

- l'art. 20 del CCNL 1998 – 2001 del Comparto Sanità del 7.4.1999, prevede l'istituzione di posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità;
- le posizioni organizzative, a titolo esemplificativo, possono riguardare settori che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di servizi, dipartimenti, uffici o unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di esperienza e autonomia gestionale ed organizzativa o lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, quali ad esempio i processi assistenziali, oppure lo svolgimento di attività di staff e/o studio, di ricerca, ispettive di vigilanza e controllo, di coordinamento di attività didattica;
- il processo di graduazione delle funzioni è definito da ciascuna Azienda o ente in base a criteri adottati per valutare le posizioni organizzative individuate;
- l'art. 21 del CCNL 1998 – 2001 del Comparto Sanità del 7.4.1999, così come modificato dall'art. 11 del CCNL del 2° biennio economico 2000 – 2001, prevede che le aziende formulano in via preventiva i criteri generali per conferire al personale indicato al comma 2 gli incarichi relativi alle posizioni organizzative istituite;
- il comma 2 prevede che per il conferimento degli incarichi le aziende o enti tengono conto – rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere – della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisite dal personale, prendendo in considerazione tutti i dipendenti collocati nella categoria D;



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA - VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Pag. 2.

Considerato che a seguito di quanto sopra si rende necessario definire i criteri per la disciplina delle posizioni organizzative, anche alla luce delle innovazioni introdotte dalla legge n. 15 del 4 marzo 2009 e del DLgs 150/2009, in merito alla valutazione delle performance, avendo a riferimento sia le posizioni organizzative già esistenti che l'istituzione di nuove a seguito del nuovo quadro organizzativo che si è venuto a delineare con l'istituzione dal 1° Gennaio 2010 dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata;

Ritenuto pertanto necessario provvedere mediante apposito regolamento alla definizione di tali criteri, in un'ottica idonea a favorire dinamiche organizzative degli uffici, di gestione dei rapporti di lavoro più flessibili per il perseguimento degli obiettivi aziendali;

Dato atto che in data 21/03/2010 si è proceduto a dare informazione alle OO.SS./RSU della Bozza di Regolamento delle PO, così come previsto ai sensi dell'art. 6 comma 1 lett. A) e B) del CCNL 1998/2001;

Considerato che, in merito all'informativa data il 21/03/2010, le OO.SS./RSU non hanno presentato alcuna richiesta di concertazione, così come previsto dal comma 1 let. B) del CCNL 1998/2001. L'amministrazione, ritenendo opportuno un confronto con le OO.SS./RSU, ha discusso nell'incontro del 16 Giugno 2010 la bozza di regolamento delle PO, accogliendo alcune delle richieste presentate dalle rappresentanze sindacali;

Su proposta della Responsabile del Servizio Sviluppo e Gestione Risorse Umane;

Acquisito agli atti il parere favorevole espresso dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario, per quanto di rispettiva competenza;

DELIBERA

per le motivazioni esposte in premessa che qui si intendono integralmente riportate;

- 1) di approvare il regolamento relativo alla "Disciplina per le posizioni organizzative per il personale del Comparto Sanità", allegato alla presente deliberazione che ne costituisce parte integrante;
- 2) di stabilire con successivo provvedimento, in applicazione del sopracitato regolamento, l'individuazione delle posizioni organizzative, avendo a riferimento quelle già esistenti, nonché quelle di nuova istituzione, tenuto conto delle specifiche attività svolte in ambito aziendale;



**AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA -
VERONA**

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Pag. 3.

- 3) di conferire infine, gli incarichi di posizione organizzativa, secondo le modalità contenute nel presente regolamento.

Verona, li - 9 LUG. 2010

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Sandro Caffi)



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA - VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Pag. 4.

REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'

Art. 1

Ambito di applicazione

Il presente regolamento disciplina, ai sensi degli artt. 20 e 21 del CCNL 07.04.1999 e successive modificazioni ed integrazioni di cui all'art. 11 del CCNL II° biennio economico 2000/2001 per il comparto sanità i criteri per:

1. l'individuazione delle posizioni organizzative che comportano assunzione diretta di elevata responsabilità;
2. la graduazione delle funzioni ai fini della determinazione dell'indennità di funzione;
3. le modalità di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa.

Art. 2

Individuazione posizioni organizzative

La Direzione Generale dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona può istituire nuove posizioni organizzative e rivalutare quelle già esistenti, avendo a riferimento l'assetto organizzativo e funzionale, tenuto altresì conto del nuovo quadro organizzativo venutosi a delineare con l'istituzione dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata, nonché le esigenze connesse alla realizzazione di specifici



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA - VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Pag. 5.

progetti e/o obiettivi di particolare rilevanza strategica, anche in ambito interaziendale, tenuto conto della disponibilità del fondo per le posizioni organizzative.

Le variazioni dell'assetto istituzionale o organizzativo aziendale possono determinare la soppressione di posizioni organizzative, già precedentemente individuate.

Le stesse, pertanto:

- non costituiscono posti di dotazione organica;
- sono modificabili per effetto di:
 1. successiva diversa organizzazione interna;
 2. diversa programmazione delle attività assistenziali;
 3. riordino dei processi gestionali.

Art. 3

Tipologie di incarichi

Le posizioni organizzative si caratterizzano per l'attribuzione di:

- a) incarichi che comportano il coordinamento di funzioni dipartimentali, di uffici o unità organizzative, contraddistinte da un elevato grado di autonomia gestionale (posizioni gestionali);
- b) incarichi che comportano lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e/o specializzazione ovvero di studio, ricerca, ispettive, di



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA - VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Pag. 6.

vigilanza e controllo, di coordinamento di attività didattica, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza (posizioni professionali);

I titolari di posizioni organizzative di area tecnica/amministrativa sono responsabili del procedimento amministrativo in ordine alle competenze assegnate. Possono essere altresì delegati dal Dirigente alla firma di tutti gli atti istruttori del procedimento amministrativo di competenza e di tutte le comunicazioni esecutive degli atti decisionali, anche a valenza esterna.

Art. 4

Criteri di graduazione

Il peso di ciascuna posizione e la conseguente valorizzazione economica vengono stabiliti dalla Direzione Generale sulla base dei seguenti criteri, che consentono di attribuire punteggi specifici (*"pesatura delle posizioni"*).

INDICATORE	PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE
a) Grado di autonomia e responsabilità. Deve essere valutato non solo in relazione alla presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate, ma anche in base all'effettiva presenza di un articolato sistema di deleghe.	Fino a 30



**AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA -
VERONA**

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Pag. 7.

b) Grado di complessità. Deve essere valutato in relazione all'entità delle risorse umane/ finanziarie/ tecnologiche/ strumentali direttamente gestite, alla presenza di più e diverse competenze.	Fino a 30
c) Grado di specializzazione. Deve essere valutato in relazione alla necessità che il titolare della posizione possieda una formazione ed esperienze specifiche.	Fino a 20
d) Valenza strategica. Deve essere valutata in relazione alla rilevanza della posizione rispetto all'attività e agli obiettivi aziendali.	Fino a 20

La somma dei punteggi attribuiti determina l'importo dell'indennità di funzione ai sensi del successivo art. 6, tenendo conto degli importi minimi e massimi previsti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

La graduazione delle posizioni tiene, quindi, conto della loro diversa rilevanza non solo in funzione delle mansioni e della specializzazione, ma anche in funzione dell'autonomia, delle responsabilità, della complessità e della valenza strategica.

L' Azienda può identificare posizioni di natura gestionale (si tratta di posizioni alle quali è assegnato tra l'altro il coordinamento di risorse umane) e posizioni di natura professionale (si tratta di posizioni che richiedono alte competenze specialistiche;



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA - VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R.Veneto n. 18/2009)

Pag. 8.

nonché attività di studio, ricerca, ispezione, vigilanza, controllo e coordinamento di attività didattica).

Gli incarichi di posizione organizzativa, come previsto dalla normativa vigente, possono essere conferiti solo al personale collocato nella cat. D, compreso il livello Ds, di qualsiasi ruolo (sanitario, tecnico, amministrativo e professionale) del personale del Comparto.

Gli incarichi possono essere conferiti solo al personale in possesso di laurea almeno triennale o titolo equipollente e di esperienza di almeno 1 anno nel settore specifico, anche di altra Pubblica Amministrazione, ovvero di esperienza di almeno due anni nel settore specifico, anche di altra Pubblica Amministrazione. Con il termine "esperienza specifica" si intende l'esperienza maturata nelle attività afferenti alla posizione. L'esperienza deve essere documentata da apposita certificazione.

La titolarità di incarico di posizione organizzativa è incompatibile con il rapporto di lavoro part-time.

Art. 5

Fondo disponibile

La quota del fondo ex art. 39 CCNL 19.04.2004 viene definita in sede di contrattazione integrativa aziendale.



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA - VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Pag. 9.

Art. 6

Graduazione economica

Ai titolari di posizioni organizzative viene corrisposta, nel rispetto delle disposizioni di cui all' art. 36 del CCNL 07.04.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, di cui all'art. 11 del CCNL II° biennio economico 2000/2001, un' indennità di funzione che varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 9.000. Il valore complessivo dell' indennità di funzione comprende il rateo di tredicesima. Tale indennità compensa anche le prestazioni di lavoro straordinario.

Nell'ambito delle disponibilità del fondo e sulla base del peso attribuito alle posizioni organizzative, l'indennità di funzione è articolata nelle seguenti fasce economiche:

Da punti 30 fino a punti 40 € 5000,00

Da punti 41 fino a punti 60 € 6000,00

Da punti 61 fino a punti 70 € 7000,00

Da punti 71 fino a punti 90 € 8000,00

Da punti 91 fino a punti 100 € 9000,00



Art. 7

Modalità di conferimento degli incarichi

In relazione alle Posizioni Organizzative i Responsabili di Unità Operativa, ciascuno per quanto di propria competenza devono presentare alla Direzione Generale, per il tramite del Direttore di Dipartimento o Direttori di Area, una proposta motivata in relazione ai collaboratori cui ritengano opportuno che siano conferiti gli incarichi di Posizione Organizzativa.

Per quanto riguarda i Servizi/uffici di staff della Direzione, le proposte vengono formulate dalla Direzione Strategica aziendale.

La motivazione deve essere specificata e dettagliata, in modo tale da consentire alla Direzione di valutare la proposta sulla base di idonei elementi di giudizio.

La Direzione non prenderà in considerazione le proposte non adeguatamente motivate.

La Direzione Generale, preso atto delle proposte dei responsabili e valutate le motivazioni addotte procede al conferimento formale degli incarichi, con propria deliberazione nella quale devono essere specificati per ciascun incarico:

- i contenuti professionali specifici e le attività peculiari della posizione;
- il peso della posizione e il relativo valore economico annuo;
- la durata dell'incarico e la relativa scadenza.



Art. 8

Durata degli incarichi

Gli incarichi conferiti hanno di norma durata triennale, fatta eccezione per le posizioni organizzative di nuova istituzione che hanno durata annuale, con possibilità di conferma per altri 2 anni in caso di valutazione positiva, e per quelle legate a particolari progettualità la cui durata è legata alla durata del progetto.

Si precisa inoltre quanto segue:

- a) se un titolare di incarico di posizione organizzativa chiede la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, l'incarico medesimo si intende revocato, con la relativa indennità di funzione, a decorrere dal giorno del passaggio alla nuova tipologia di rapporto;
- b) così come previsto dall'art. 36 del CCNL 07.04.1999 e successive modificazioni ed integrazioni di cui all'art. 11 del CCNL II° biennio economico 2000/2001, nel caso la posizione organizzativa venga soppressa, come ad esempio per modifiche organizzative dovute a processi di ristrutturazione aziendale ed il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA - VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R.Veneto n. 18/2009)

Pag. 12.

abbia raggiunto l'ultima fascia, allo stesso viene attribuito, a titolo personale, un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto.

- c) Nel caso in cui un dipendente, titolare di posizione organizzativa, sia collocato in aspettativa senza assegni per un periodo di durata tale da pregiudicare il buon andamento dell'attività del servizio, l'Azienda ha la facoltà, anche prima della scadenza del termine, di revocare l'incarico e attribuirlo ad altro dipendente.

Art. 9

Valutazione

Il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti dell'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento, così come previsto dal D.L.vo n. 150/2009.

Così come previsto all'art. 21, comma 4, del CCNL 07.04.1999: "Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di funzione è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza non inferiore all'anno. La valutazione positiva dà anche titolo alla corrispondenza della retribuzione di risultato".



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA - VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Pag. 13.

La procedura di valutazione si impronta ai seguenti principi:

- trasparenza dei criteri di valutazione;
- adeguatezza dell'informazione;
- partecipazione del valutato che, se necessario, viene sentito in contraddittorio;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che effettua la valutazione.

I diretti responsabili dei soggetti ai quali sono stati conferiti gli incarichi provvedono alla compilazione dell'apposita scheda di valutazione. Tale scheda deve essere debitamente controfirmata e discussa con l'interessato.

La scheda predisposta prevede anche la possibilità, per il valutato, di riportare eventuali osservazioni rispetto alla valutazione ottenuta.

Si riportano di seguito i criteri di valutazione:

1) AUTONOMIA FUNZIONALE

1a) Capacità di prendere decisioni autonome, sulla base di direttive di massima, mediante un'attenta valutazione delle risorse disponibili e la pianificazione dell'attività;

1b) Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni di criticità ed incertezza.

2) PARTECIPAZIONE E COLLABORAZIONE



**AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA -
VERONA**

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Pag. 14.

2a) Disponibilità e capacità di collaborare con colleghi interni ed esterni all' U.O., al fine di garantire il buon funzionamento dei processi aziendali e la qualità dei risultati.

3) COMPETENZE SPECIFICHE

3a) Conseguitamento degli obiettivi assegnati alla posizione nell'anno di riferimento;

3b) Grado di competenze specifiche (conoscenze tecniche, capacità di analisi e di sintesi) dimostrate nello svolgimento dell'incarico.

4) CAPACITA' RELAZIONALI

4a) Capacità di intrattenere adeguati rapporti interpersonali con la direzione aziendale, con i dirigenti e con il personale del comparto;

4b) Capacità di comunicazione e di ascolto, manifestando attenzione alle esigenze dell'utenza e dei clienti interni.

5) SENSO DI RESPONSABILITA'

5a) Capacità di mantenere un comportamento corretto ed equilibrato nelle diverse situazioni, assumendosi le responsabilità in relazione alla propria posizione.

6) COORDINAMENTO E SVILUPPO DEI COLLABORATORI

6a) Capacità di sviluppare la professionalità e la motivazione dei propri collaboratori, mediante un'attenta distribuzione dei carichi di lavoro, il supporto e la supervisione sullo svolgimento delle attività.



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA - VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Pag. 15.

7) CAPACITA' ORGANIZZATIVA

7a) Capacità di organizzare con efficienza il tempo-lavoro e le attività di propria competenza, pianificando con attenzione le scadenze.

7b) Capacità di coordinare attivamente gruppi di lavoro, motivando e sostenendo un clima collaborativo.

8) PROBLEM SOLVING

8a) Capacità di risolvere autonomamente i problemi, valutando attentamente le risorse disponibili e analizzando i punti di forza e di debolezza delle diverse alternative.

9) FLESSIBILITA'

9a) Capacità di adattarsi rapidamente alle diverse situazioni e ai cambiamenti organizzativi.

10) STUDIO E RICERCA

10a) Grado di impegno e di interesse dimostrato nell'aggiornamento costante e nell'approfondimento di tematiche importanti per lo svolgimento della funzione.

Per l'attribuzione dei punteggi il valutatore deve attenersi alla scala di valutazione sotto riportata:



**AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA -
VERONA**

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Pag. 16.

PUNTEGGIO	DESCRIZIONE del PUNTEGGIO
Da 0 a 4	La prestazione è risultata al di sotto delle attese.
Da 5 a 6	La prestazione ha soddisfatto parzialmente le attese: i punteggi da 5 a 6 evidenziano gli aspetti che non permettono alla prestazione di fare il salto di qualità necessario per il pieno soddisfacimento delle aspettative concordate.
Voto 7	La prestazione è sicuramente positiva, pur prevedendo margini di miglioramento.
Da 8 a 9	La prestazione è risultata perfettamente in linea con le attese e gli obiettivi concordati.
Voto 10	La prestazione ha superato le attese: il voto 10 evidenzia gli aspetti che conferiscono alla prestazione un rilievo eccezionale, in relazione alle aspettative concordate.

La somma dei punteggi di ciascun indicatore rappresenta il giudizio numerico finale delle capacità professionali e/o gestionali del dipendente. La valutazione si intende positiva quando, applicando per ciascun indicatore un punteggio variabile da 1 a 10, il



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA - VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Pag. 17.

dipendente riporti un punteggio complessivo di almeno 70 (settanta) punti. Rispetto alle singole voci, i punteggi inferiori al 7 (sette) devono essere opportunamente motivati.

A tale valutazione sintetica il valutatore può aggiungere, a fine scheda, una valutazione di tipo più descrittivo che può consentire di:

- esprimere un giudizio più approfondito sulle capacità professionali e/o gestionali del dipendente;
- formulare eventuali proposte di miglioramento.

Come previsto dall'art. 21, comma 7, del CCNL 07.04.1999, dell'esito della valutazione si terrà conto nell'affidamento di altri incarichi.

Una valutazione positiva non implica necessariamente il rinnovo dell'incarico, come previsto dal precedente art. 8.

Ai sensi dell'art. 21, comma 6, del CCNL 07.04.1999, in caso di valutazione negativa, prima della definitiva formalizzazione è necessario acquisire in contraddittorio le considerazioni del dipendente. Il contraddittorio si svolge davanti ad apposito Collegio tecnico formato da tre componenti, che nominano al proprio interno un Presidente. Non può far parte del Collegio Tecnico, con riferimento ad una determinata posizione, il soggetto che ha effettuato in prima istanza la valutazione. I componenti del Collegio sono nominati dalla Direzione Generale tra i dirigenti appartenenti all'area nella quale risulta collocata la posizione organizzativa in esame.



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA - VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)

Pag. 18.

Il dipendente, in sede di contraddittorio, può farsi assistere da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia. Se le considerazioni che il dipendente espone non sono ritenute soddisfacenti, si procede alla formalizzazione della valutazione negativa.

Una valutazione negativa comporta necessariamente la revoca dell'incarico.

Art. 10

Decorrenza

Il presente Regolamento entra in vigore alla data della deliberazione del Direttore Generale che lo approva.

