

**REGOLAMENTO
PER L’AFFIDAMENTO E LA
VALUTAZIONE
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
A RESPONSABILITA’ UNIVERSITARIA**

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il D. Lgs. n. 517/1999;

VISTO il DCA n. 259 del 6 agosto 2014 recante l' *“Approvazione dell'Atto di Indirizzo per l'adozione dell'atto di autonomia aziendale delle Aziende Sanitarie della Regione Lazio”* e in particolare i punti n. 6.1 e n. 10 dell'Atto di Indirizzo stesso che disciplinano, tra l'altro, l'adozione da parte delle Aziende di un *“Regolamento per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali”*;

VISTO il Protocollo d'intesa tra Regione Lazio e Università degli Studi di Roma *“Tor Vergata”*, stipulato in data 24 novembre 2017, di cui al DCA n. U00501 del 27 novembre 2017, pubblicato sul BURL il 12 dicembre 2017 (di seguito indicato come *“Protocollo d'intesa”*);

VISTO l'Atto aziendale adottato, d'intesa con il Magnifico Rettore, dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione PTV Policlinico Tor Vergata nella seduta del 25 gennaio 2018 e approvato con DCA n. U00029 del 30 gennaio 2018 (di seguito indicato come *“Atto aziendale”*);

VISTI, in particolare, gli articoli 39 e segg. del citato Atto aziendale, che disciplinano, tra l'altro, il conferimento degli incarichi dirigenziali, la relativa graduazione e il sistema di valutazione degli stessi nonché gli artt. 47 e 52 del medesimo Atto aziendale che, in riferimento alla disciplina delle suddette procedure in materia di incarichi dirigenziali, fanno espresso rinvio allo specifico *“Regolamento per l'affidamento e la valutazione degli incarichi dirigenziali”*;

VISTA la delibera del C.d.A. della Fondazione PTV del 02.02.2018, con la quale, tra l'altro, è stato approvato lo schema del presente Regolamento,

EMANA IL PRESENTE REGOLAMENTO

Art. 1

Oggetto e destinatari del Regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina le procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali delle strutture a responsabilità universitaria, dei Programmi e degli incarichi professionali, comprensivi degli incarichi di *Unit*, attribuiti al personale universitario nonché le procedure di valutazione dei medesimi incarichi e conseguenti esiti in termini di conferma, mancata conferma con attribuzione di diverso incarico e di revoca.

2. Gli incarichi di cui sopra sono attribuiti, conformemente al D. Lgs. n. 517/1999 e agli articoli 39 e segg. dell'Atto aziendale, ai docenti e ricercatori universitari - nonché alle figure equiparate ai sensi dell'art. 16 della L. n. 341/1990 - strutturati presso il PTV, individuati dal Direttore generale d'intesa con il Rettore ai sensi dell'articolo 20, comma 1 del Protocollo d'intesa Regione Lazio/Università Tor Vergata del 24 novembre 2017 così come, allo stato, elencati nell'allegato n. 1 dell'Atto aziendale.

3. Ai sensi del vigente Atto aziendale del PTV, le tipologie di incarico conferibili ai docenti e ricercatori universitari nonché alle figure equiparate, sono le seguenti:

1. Direzione di dipartimento ad attività integrata (DAI);
2. Responsabilità di Area funzionale;
3. Direzione di struttura complessa (UOC);
4. Responsabilità di struttura semplice dipartimentale (UOSD);
5. Responsabilità di struttura semplice (UOS);
6. Titolarità di Programmi:
 - Programma A;
 - Programma B;
7. Incarichi professionali:
 - Responsabilità di *Unit*;
 - Incarico professionale di alta specialità;
 - Incarico professionale di base.

Art. 2 **Graduazione degli incarichi**

1. Ciascun incarico gestionale è graduato sulla base degli elementi di seguito descritti:

➤ **DIPARTIMENTI AD ATTIVITA' INTEGRATA**

- numerosità strutture interne al DAI;
- insistenza di reti tempo-dipendenti e reti nazionali;
- maggiore complessità correlatamente all'assenza di Aree funzionali all'interno del DAI;
- maggiore complessità correlatamente all'assenza di diretta gestione di piattaforme di erogazione all'interno del DAI,

con il seguente *range*, modulato con specifica e distinta graduazione del *plafond* dedicato: 0,60; 0,75; 0,80; 1,00

➤ **AREE FUNZIONALI**

- presenza di più strutture con gestione di piattaforme di elevata tecnologia;
- alti volumi di utenza esterna

con il seguente *range*: 11;15

➤ **STRUTTURE COMPLESSE:**

- relativamente alle UU.OO.CC. *mediche e chirurgiche*:
 - afferenza a reti tempo-dipendenti e reti nazionali;
 - gestione di processi trasversali di rilevante interesse strategico aziendale;
 - trattamento patologie prevalentemente provenienti dall'area della emergenza;
- relativamente alle UU.OO.CC. *mediche*:
 - complessità organizzativa derivante dall'assegnazione di risorse dedicate in relazione al numero dei posti letto mediamente gestiti;
- relativamente alle UU.OO.CC. *chirurgiche*:
 - peso medio *Drg* di ambito chirurgico;
- relativamente alle UU.OO.CC. di *diagnostica*:
 - livello di complessità organizzativa/tecnologica,

con il seguente *range*: 68; 70; 72; 74

➤ STRUTTURE SEMPLICI DIPARTIMENTALI:

- relativamente alle U.O.S.D *mediche e chirurgiche*:
 - afferenza/supporto a reti tempo-dipendenti;
 - gestione di processi trasversali di rilevante interesse strategico aziendale;
 - trattamento patologie prevalentemente provenienti dall'area della emergenza;
 - prevalente trattamento patologie di profilo oncologico;
 - livello di complessità organizzativa/tecnologica;
 - valutazione multifattoriale basata su: attività ambulatoriale sia medica che chirurgica e/o presenza di DH/p.l. e/o reperibilità diretta per il PS e/o complessità dei percorsi gestiti e/o volumi,
- relativamente alle UOSD di *diagnostica*:
 - livello di complessità organizzativa/tecnologica;
 - supporto a reti tempo-dipendenti;
- relativamente alle UOSD di profilo *organizzativo*:
 - livello di complessità organizzativa;
 - rilevanza strategica dei percorsi e delle risorse coordinate,

con il seguente *range*: 59; 61; 63; 70

➤ STRUTTURE SEMPLICI:

- afferenza/supporto a reti tempo-dipendenti;
- gestione di processi trasversali di interesse strategico aziendale;
- trattamento patologie prevalentemente provenienti dall'area della emergenza;
- livello di complessità organizzativa/tecnologica,

con il seguente *range*: 50; 52; 54

2. Ciascun incarico professionale (*Unit/Alta specialità/base*) è graduato sulla base degli elementi di seguito descritti:

➤ *UNIT*

- entità delle competenze da coordinare per la gestione di uno specifico percorso assistenziale;
- complessità del processo trasversale da gestire;
- numero di *equipe* coinvolte;
- complessità dei protocolli diagnostico-terapeutici da applicare;
- livello di specializzazione e connotazione tecnico-professionale,

con il seguente *range*: 53; 60

➤ INCARICO DI ALTA SPECIALITA'

- grado di complessità delle attività assistenziali specialistiche da svolgere;
- complessità quali-quantitativa delle prestazioni riferite alla organizzazione interna della struttura di riferimento,

con il seguente *range*: 39; 47

➤ INCARICHI PROFESSIONALI DI BASE

- funzioni professionali specifiche da sviluppare,

con il seguente *range*: 10.

3. I Programmi - la cui titolarità è attribuita dal Direttore generale sentito il Rettore - sono assimilati a tutti gli effetti, ai sensi dell'art. 32 co. 3 dell'Atto aziendale, rispettivamente, a:

- incarichi di struttura complessa ("Programma A") da destinare obbligatoriamente, in mancanza di strutture semplici o complesse, ai docenti di prima fascia, fermo restando che per tale affidamento deve intendersi comunque esclusa l'erogazione della "indennità di struttura complessa";
- incarichi di struttura semplice (Programma B) da destinare discrezionalmente, in mancanza, parimenti, di strutture semplici o complesse, ai docenti di seconda fascia.

I suddetti Programmi sono rispettivamente diversificabili e graduabili in ragione della:

- complessità e rilevanza in termini di valenza strategica
- implicazioni delle strutture coinvolte
- eventuali *budget* conferiti,

con il seguente *range*:

Programma A: 61; 68

Programma B: 51; 53.

4. La graduazione degli incarichi effettuata in base ai precedenti commi è il presupposto per la corrispondente graduazione della valorizzazione economica della voce retributiva di posizione, ivi compreso l'incremento correlato all'incarico di Area Funzionale, nonché della "maggiorazione" correlata all'incarico di Direzione DAI, nel rispetto, comunque, a tali effetti, della disponibilità delle risorse specificamente individuate dal Consiglio di Amministrazione.

5. In esito all'affidamento dei nuovi incarichi, così come previsti e graduati in base ai precedenti commi da 1 a 3, da disporre nei confronti di tutto il personale

universitario attualmente strutturato presso il PTV, e del correlato orario minimo di lavoro dedicato alle attività assistenziali (almeno 28 ore settimanali), il trattamento economico complessivo è definito esclusivamente in applicazione delle previsioni di cui all'articolo 21 del Protocollo d'intesa con contestuale modifica, ai sensi e per gli effetti dell'ultima parte del comma 2 dell'articolo 6 del D.lgs. n. 517/1999, di ogni precedente diverso trattamento economico e correlato regime orario.

6. Resta fermo che la graduazione interna ai suddetti incarichi può essere sottoposta a eventuale revisione in costanza del rapporto, con conseguente e corrispondente revisione della valorizzazione economica delle voci retributive connesse alla stessa graduazione, in funzione delle scelte della direzione aziendale in relazione a eventuali sopravvenute indicazioni della programmazione regionale.

Art. 3

Direzione di Dipartimento ad attività integrata (DAI)

1. L'incarico di Direzione del Dipartimento ad attività integrata è attribuito a uno dei Direttori delle UOC di cui si compone il Dipartimento medesimo.
2. Costituisce requisito essenziale per la Direzione del DAI l'essere collocato nel regime di esclusività di rapporto con il SSN.
3. Il Direttore del DAI è nominato, con scelta motivata, dal Direttore generale, d'intesa con il Rettore per gli ambiti di competenza, tenuto conto dei requisiti di capacità gestionale ed organizzativa, esperienza professionale e curriculum scientifico.
4. L'attribuzione dell'incarico di Direttore di DAI presuppone l'accettazione della delega da parte del Direttore generale in tema di sicurezza dei luoghi di lavoro e di salute dei lavoratori, conformata in relazione all'assetto dello stesso DAI, in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. così come previsto all'art. 17 dell'Atto aziendale,
5. La durata dell'incarico di Direttore di DAI è triennale ed è rinnovabile, previa valutazione del Collegio tecnico, fatto salvo il diverso termine della cessazione del rapporto di lavoro del titolare.
6. Il Direttore di DAI rimane titolare della struttura complessa cui è preposto.
7. Al personale cui è affidato l'incarico di Direzione di DAI è riconosciuta, fermo restando il sottostante trattamento economico graduato in relazione alle responsabilità connesse all'incarico di struttura complessa ricoperto, la specifica "maggiorazione" della retribuzione di posizione prevista dall'art. 39 co. 9 del CCNL 8 giugno 2000 e s.m.i. per la Dirigenza medica e dall'art. 40 co. 9 del CCNL 8 giugno 2000 e s.m.i. per la Dirigenza sanitaria, anch'essa graduata secondo i criteri di cui all'articolo 2.
8. Il Direttore di DAI, in relazione alla conformazione delle funzioni e competenze ascrivibili a tale tipologia di incarico così come definite dall'Atto aziendale e dalla normativa ivi richiamata, è responsabile dell'efficace ed efficiente gestione delle risorse allo stesso riferite e degli obiettivi assegnati in sede di

conferimento dell'incarico nonché in sede di definizione annuale del budget, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 15 e ss. del D.lgs. 502/1992 e s.m.i..

Art. 4

L'incarico di Responsabile di Area Funzionale

1. L'incarico di Area funzionale a responsabilità universitaria è attribuito - sulla base dei requisiti di capacità gestionale ed organizzativa, consolidata esperienza professionale e curriculum scientifico di particolare rilievo - a uno dei Direttori delle UOC comprese nell'Area funzionale.
2. Il Responsabile di Area Funzionale è nominato dal Direttore generale con scelta motivata, d'intesa con il Rettore e su proposta del Direttore del DAI laddove l'Area funzionale sia inserita nel DAI.
3. La durata dell'incarico di Responsabile di Area funzionale è triennale ed è rinnovabile, previa valutazione del Collegio tecnico, fatto salvo il diverso termine della cessazione del rapporto di lavoro del titolare,
4. Il Responsabile di Area funzionale rimane titolare della struttura complessa cui è preposto.
5. L'attribuzione dell'incarico di Responsabile di Area funzionale clinica presuppone l'accettazione della delega da parte del Direttore generale in tema di sicurezza dei luoghi di lavoro e di salute dei lavoratori, confermata in relazione all'assetto della stessa Area funzionale, in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. così come declinato all'art. 17 dell'Atto aziendale.
6. Al personale cui è affidato l'incarico di Responsabile di Area funzionale è riconosciuto - fermo restando il sottostante trattamento economico graduato in relazione alle responsabilità connesse all'incarico di struttura complessa ricoperto - lo specifico incremento della retribuzione di posizione previsto dal punto n. 5.2 dell'Atto di Indirizzo per l'adozione dell'atto di autonomia aziendale delle Aziende Sanitarie della Regione Lazio approvato con DCA n. 259/2014, anch'esso graduato secondo i criteri di cui all'articolo 2.
7. Nel caso in cui il Responsabile di Area funzionale clinica e il Direttore di DAI coincidano, la maggiorazione di cui all'art. 39 co. 9 del CCNL 8 giugno 2000 e s.m.i. per la Dirigenza medica e all'art. 40 co. 9 del CCNL 8 giugno 2000 e s.m.i. per la Dirigenza sanitaria, prevista al comma 7 dell'articolo 3 del presente Regolamento, assorbe la maggiorazione retributiva per la funzione già attribuita.
8. Il Responsabile di Area funzionale, in relazione alla conformazione delle funzioni e competenze ascrivibili a tale tipologia di incarico così come definite dall'Atto aziendale, è responsabile dell'efficace ed efficiente gestione delle risorse allo stesso riferite e degli obiettivi assegnati in sede di conferimento dell'incarico nonché in sede di definizione annuale del budget, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 15 e ss. del D.lgs. 502/1992 e s.m.i..

Art. 5

La Direzione di UOC

1. L'incarico di Direttore di UOC a responsabilità universitaria è riservato ai docenti e ai ricercatori universitari ai sensi dell'art. 5 co. 5 del D. Lgs. n. 517/1999.
2. Tale attribuzione è effettuata senza esperimento delle procedure di cui all'articolo 15-ter, co. 2, del D. Lgs. n. 502/1992, fermo restando l'obbligo del possesso della Specializzazione nella disciplina riconducibile alle attività oggetto dell'incarico - o in disciplina equipollente - in coerenza comunque con il Settore scientifico disciplinare di appartenenza.
3. L'attribuzione dell'incarico di UOC a responsabilità universitaria - ai sensi dell'art. 5 co. 5 del D. Lgs. n. 517/1999 e dell'art. 15 co. 7-bis lett. c) del D. Lgs. n. 502/1992 e ss.mm.ii. - è effettuata dal Direttore generale, sentito il Direttore del DAI di afferenza, d'intesa con il Rettore, sentita la Facoltà di Medicina e Chirurgia per il personale alla stessa afferente, sulla base del curriculum scientifico e professionale del responsabile da nominare.
4. Fermo restando quanto specificamente previsto dall'ultimo comma del presente articolo per le UOC *a esaurimento*, la procedura è avviata dal Direttore generale mediante la pubblicazione sul sito web del PTV, per n. 10 giorni consecutivi, di un avviso riportante l'indicazione del contenuto dell'incarico (tipologia, descrizione dell'attività e graduazione dell'incarico) e il profilo soggettivo richiesto, con riguardo sia agli aspetti di carattere generale sia a quelli di carattere specifico.
5. Ogni interessato può presentare la propria manifestazione d'interesse corredata dal curriculum scientifico, didattico e assistenziale, redatto in funzione del profilo soggettivo richiesto, al fine di consentire al Direttore generale una scelta motivata sulla base dei titoli professionali e accademici posseduti, delle competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta e della produzione scientifica, così come riportati nel suddetto curriculum.
6. Il Direttore generale, agli effetti di quanto sopra, procede ad una complessiva valutazione dell'aderenza dei curricula prodotti dagli interessati rispetto al profilo soggettivo richiesto, con riguardo sia agli aspetti di carattere generale sia a quelli di carattere specifico, tenendo conto, altresì, degli esiti delle valutazioni formulate dai rispettivi Collegi Tecnici riferite agli incarichi precedentemente ricoperti.
7. Per tale valutazione il Direttore Generale è coadiuvato dal Direttore sanitario e dal Direttore del DAI, cui afferisce la struttura complessa, che esprime il parere ai sensi dell'art. 5 co. 5 del D. Lgs. n. 517/99, fatto salvo quanto previsto dal comma 10 del presente articolo.
8. Effettuata la valutazione e individuato il Responsabile da nominare il Direttore generale trasmette gli atti al Rettore che, sentita la Facoltà di Medicina e Chirurgia per il personale alla stessa afferente, ovvero sentito il Dipartimento universitario competente nel caso di personale docente non afferente alla facoltà di medicina, si esprime ai fini della predetta intesa. Nel caso in cui non sia raggiunta l'intesa, il Rettore deve fornire esplicita motivazione e formulare, sulla base delle manifestazioni d'interesse pervenute, una proposta alternativa che sarà valutata dal Direttore generale.
9. I curricula degli interessati e l'atto motivato di nomina sono pubblicati sul sito dell'Ateneo e del PTV.

10. In fase di prima applicazione, per l'individuazione del Direttore di UOC si prescinde, ai sensi dell'art. 5 co. 5 del D. Lgs. n. 517/99, dal parere del Direttore di Dipartimento.

11. Il docente/ricercatore individuato quale Direttore di UOC si impegna a produrre, entro 12 mesi dal conferimento dell'incarico, l'attestato di formazione manageriale - o titolo equipollente - di cui all'art. 5 co. 5 del D.lgs. 517/1999 e di cui all'art. 15 co. 8 del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i.

12. L'incarico di Direttore di UOC ha una durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo, per lo stesso periodo o per un periodo più breve, previa valutazione da parte del Collegio tecnico, fatto salvo il diverso termine della cessazione del rapporto di lavoro del titolare e fermo restando quanto previsto per le UOC a esaurimento ai sensi dell'ultimo comma del presente articolo.

13. Al personale cui è affidato un incarico di direzione di UOC è riconosciuto il trattamento economico graduato in relazione alle responsabilità connesse all'incarico, secondo i criteri contenuti nell'articolo 2 del presente regolamento, e la specifica indennità prevista dall'art. 40 del CCNL 8 giugno 2000 e s.m.i. per la Dirigenza medica e dall'art. 41 del CCNL 8 giugno 2000 e s.m.i. per la Dirigenza sanitaria.

14. Il Direttore di struttura complessa, in relazione alla conformazione delle funzioni e competenze ascrivibili a tale tipologia di incarico così come definite dall'Atto aziendale e dalla normativa ivi richiamata, è responsabile dell'efficace ed efficiente gestione delle risorse allo stesso riferite e degli obiettivi assegnati in sede di conferimento dell'incarico nonché in sede di definizione annuale del budget, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 15 e ss. del D.lgs. 502/1992 e s.m.i..

15. In particolare, al Direttore di struttura complessa sono attribuite, oltre a quelle derivanti dalle specifiche competenze professionali, funzioni di direzione e organizzazione della struttura, da attuarsi, nell'ambito degli indirizzi operativi e gestionali del dipartimento di appartenenza, anche mediante direttive a tutto il personale operante nella stessa, e l'adozione delle relative decisioni necessarie per il corretto espletamento del servizio e per realizzare l'appropriatezza degli interventi con finalità preventive, diagnostiche, terapeutiche e riabilitative, attuati nella struttura loro affidata.

16. Per ogni UOC, in sede di contrattazione di budget, sono definiti i volumi prestazionali e le dotazioni organiche, quantificate in ragione dei volumi stessi ed in coerenza con la dotazione organica complessiva del PTV, definita tenendo conto dei principi approvati in sede di Protocollo d'intesa, ovvero della relazione diretta tra crediti professionalizzanti, volumi di prestazioni e dotazioni organiche.

17. Con riferimento alle UU.OO.CC. di Microbiologia e Virologia, Urologia e Neuropsichiatria Infantile, definite "a esaurimento" dall'organigramma dell'Atto aziendale, si prevede quanto segue:

- ✓ la titolarità dell'incarico è mantenuta in capo agli attuali Direttori;
- ✓ il contenuto dell'incarico (tipologia, descrizione dell'attività e graduazione dell'incarico) è comunque modulato secondo i criteri di cui all'articolo 2;
- ✓ con decorrenza coincidente con quella riferita agli affidamenti delle altre UU.OO.CC. "a regime", il trattamento economico è comunque modulato in relazione alla graduazione di cui al punto precedente con applicazione del correlato orario minimo di lavoro dedicato alle attività assistenziali (almeno

- 28 ore settimanali), nel rispetto, altresì, delle previsioni di cui all'articolo 21 del Protocollo d'intesa, con contestuale soppressione, ai sensi e per gli effetti dell'ultima parte del comma 2 dell'articolo 6 del D.lgs. n. 517/1999, di ogni precedente diverso trattamento economico e correlato regime orario;
- ✓ alla cessazione del rapporto di lavoro dei soggetti titolari di tali incarichi, con le tempistiche indicate nel suddetto organigramma, le UU.OO.CC. di cui al presente comma vengono soppresse, fatte salve le eventuali determinazioni di competenza del PTV, dell'Università "Tor Vergata" e della Regione Lazio così come profilate al comma 3 dell'articolo 38 dell'Atto aziendale.

Art. 6

L'incarico di Responsabile di UOSD e di UOS

1. Per le UOSD e le UOS a responsabilità universitaria i relativi incarichi possono essere attribuiti ai docenti e ai ricercatori universitari ai sensi dell'art. 5 co. 6 del D. Lgs. n. 517/99 nonché al personale equiparato a dirigente medico e sanitario nel rispetto della specializzazione disciplinare posseduta, previo accertamento della sussistenza delle condizioni e dei requisiti di cui agli articoli 15, 15-bis e 15-ter del D. Lgs. n. 502/1992 e ss.mm.ii.
2. Con riguardo all'incarico di *Responsabile di UOSD*, la procedura è avviata dal Direttore del DAI mediante la divulgazione di un avviso riportante l'indicazione del contenuto dell'incarico (tipologia, descrizione dell'attività e graduazione dell'incarico) e del profilo soggettivo richiesto, con riguardo sia agli aspetti di carattere generale sia a quelli di carattere specifico. Ogni interessato può presentare la propria manifestazione d'interesse corredata dal curriculum, redatto in funzione del profilo soggettivo richiesto, e contenente la indicazione dei titoli professionali posseduti, delle competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta e dell'esperienza in campo didattico e scientifico. Il Direttore del DAI valuta l'aderenza dei suddetti elementi, così come riportati nel suddetto curriculum, rispetto al profilo soggettivo richiesto, con riguardo sia agli aspetti di carattere generale sia a quelli di carattere specifico, tenendo conto, altresì, degli esiti delle valutazioni formulate dai rispettivi Collegi Tecnici riferite agli incarichi precedentemente ricoperti. All'esito della valutazione, il Direttore del DAI formula una proposta al Direttore generale ai fini dell'attribuzione dell'incarico di *Responsabile di UOSD*, fermo restando, comunque, l'accertamento della sussistenza delle condizioni e dei requisiti previsti dalla vigente normativa. Per gli incarichi di responsabilità delle UOSD afferenti alla Direzione sanitaria, la proposta è avanzata dal Direttore sanitario sulla base degli elementi di cui sopra. Per le UOSD afferenti alla Direzione generale, il Direttore generale attribuirà il relativo incarico sulla base dei medesimi elementi.
3. Con riguardo all'incarico di *Responsabile di UOS*, la procedura è avviata dal Direttore della UOC, mediante la divulgazione di un avviso riportante l'indicazione del contenuto dell'incarico (tipologia, descrizione dell'attività e graduazione dell'incarico) e del profilo soggettivo richiesto. Ogni interessato può presentare la propria manifestazione d'interesse corredata dal curriculum, redatto in funzione del profilo soggettivo richiesto e contenente l'indicazione dei

titoli professionali posseduti, delle competenze organizzative e gestionali, dei volumi dell'attività svolta e dell'esperienza in campo didattico e scientifico. Il Direttore della UOC valuta l'aderenza dei suddetti elementi, così come riportati nel suddetto curriculum, rispetto al profilo soggettivo richiesto, tenendo conto, altresì, degli esiti delle valutazioni formulate dai rispettivi Collegi Tecnici riferite agli incarichi precedentemente ricoperti. All'esito della valutazione, il Direttore della UOC formula una proposta al Direttore generale ai fini dell'attribuzione dell'incarico di Responsabile di UOS, fermo restando, comunque, l'accertamento della sussistenza delle condizioni e dei requisiti previsti dalla vigente normativa.

4. L'incarico di Responsabile di UOSD e quello di Responsabile di UOS hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni, con possibilità di rinnovo a seguito di valutazione del collegio tecnico, fatto salvo il diverso termine della cessazione del rapporto di lavoro del titolare.

5. Al personale cui è affidato l'incarico di Responsabile di UOSD o di UOS è riconosciuto un trattamento economico graduato in relazione alle responsabilità connesse all'incarico, secondo i criteri contenuti nell'articolo 2 del presente regolamento.

6. Il titolare di UOSD/UOS, in relazione alla conformazione delle funzioni e competenze rispettivamente ascrivibili a tali tipologie di incarico così come definite dall'Atto aziendale e dalla normativa ivi richiamata, è responsabile dell'efficace ed efficiente gestione delle risorse allo stesso riferite e degli obiettivi assegnati in sede di conferimento dell'incarico nonché in sede di definizione annuale del budget, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 15 e ss. del D.lgs. 502/1992 e s.m.i..

Art. 7

La titolarità di Programma

1. La titolarità del Programma A è attribuita ai docenti di I fascia cui non è possibile assegnare la direzione di una UOC o di una UOS per mancanza delle risorse di personale, strumentali e logistiche previste per l'attivazione di tale articolazione organizzativa.

2. La titolarità del Programma B può essere attribuita ai docenti di II fascia cui non è possibile assegnare la direzione di una UOC o di una UOS per mancanza delle risorse di personale, strumentali e logistiche previste per l'attivazione di tale articolazione organizzativa.

3. L'individuazione e l'attribuzione della titolarità di Programmi è effettuata dal Direttore generale, sentito il Rettore.

4. Al personale cui è affidata la titolarità di Programma è riconosciuto un trattamento economico graduato in relazione alle responsabilità connesse all'incarico, secondo i criteri contenuti nell'articolo 2 del presente regolamento.

5. Il Titolare di Programma, in relazione alla conformazione delle funzioni e competenze ascrivibili a tale tipologia di incarico così come definite dall'Atto aziendale e dal D.lgs. 517/1999, è responsabile degli obiettivi assegnati in sede di conferimento dell'incarico, nonché di quelli definiti annualmente da realizzare anche con eventuale assegnazione di risorse, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 15 e ss. del D.lgs. 502/1992 e s.m.i..

Art. 8

Gli incarichi professionali

1. Ai docenti e ai ricercatori universitari ai sensi dell'art. 5 co. 6 del D. Lgs. n. 517/1999 nonché al personale equiparato a dirigente medico e sanitario possono essere attribuiti incarichi professionali, comprensivi degli incarichi di Unit, nel rispetto della specializzazione disciplinare posseduta e previo accertamento della sussistenza delle condizioni e dei requisiti di cui agli articoli 15, 15-bis e 15-ter del D. Lgs. n. 502/1992.
2. L'attribuzione degli incarichi professionali è effettuata dal Direttore generale su proposta del Direttore/Responsabile della struttura (DAI/Area funzionale/UOC/UOSD/UOS/Direzione aziendale) di appartenenza, tenuto conto dei titoli professionali posseduti e dell'aderenza al profilo soggettivo richiesto, così come definito da parte del suddetto proponente, nonché degli esiti delle valutazioni formulate dai rispettivi Collegi Tecnici riferite agli incarichi precedentemente ricoperti, fermo restando l'accertamento della sussistenza delle condizioni e dei requisiti previsti dalla vigente normativa.
3. Gli incarichi professionali hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni, con facoltà di rinnovo a seguito di valutazione del Collegio tecnico, fatto salvo il diverso termine della cessazione del rapporto di lavoro del titolare.
4. Al personale cui è affidato un incarico professionale è riconosciuto un trattamento economico graduato in relazione alle responsabilità connesse all'incarico, secondo i criteri contenuti nell'articolo 2 del presente regolamento, che, al riguardo, tiene della elevata valenza strategico-organizzativa dell'incarico di Unit.
5. Il Titolare dell'incarico è responsabile degli obiettivi assegnati in sede di conferimento dell'incarico nonché di quelli definiti annualmente, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 15 e ss. del D.lgs. 502/1992 e s.m.i..
6. Con appositi successivi regolamenti saranno definiti analiticamente i processi e le funzioni sviluppati nell'ambito di ciascuna Unit.

Art. 9

Sostituzioni

1. Per la copertura provvisoria degli incarichi relativi alle strutture (DAI/UOC/UOSD) in caso di impedimento del titolare o di vacanza, trova applicazione la disciplina di cui all'articolo 18 dei CC.CC.NN.L. dell'08.06.2000 della Dirigenza medica e della Dirigenza sanitaria, applicabile anche al PTV ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. 517/1999.

Art.10

La verifica e valutazione dei dirigenti

1. I docenti e ricercatori - nonché il personale universitario equiparato - titolari degli incarichi dirigenziali di cui sopra (di seguito indicati anche come “*dirigenti*”) sono sottoposti alla verifica annuale nonché alla valutazione al termine dell’incarico, con riguardo ai risultati raggiunti e alle attività professionali svolte.
2. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:
 - a) il Collegio tecnico, agli effetti e con le procedure riportate ai successivi articoli da 11 a 14;
 - b) l’Organismo Indipendente di Valutazione (“*OIV*”) agli effetti e con le procedure riportate ai successivi articoli da 15 a 18.
3. Agli effetti di quanto previsto al comma 1, gli incarichi sono soggetti alle valutazioni e alle verifiche previste dalle norme vigenti per il personale dirigente del SSN, così come previsto dal D. Lgs. n. 517/1999 all’art. 5, comma 13. In tal senso, il processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti, è attuato in conformità con le procedure fissate dai vigenti CC.CC.NN.L. delle Aree della Dirigenza medica e della Dirigenza SPTA.

Art. 11

Procedimento facente capo al Collegio tecnico

1. Il Collegio tecnico, di cui all’art. 5, comma 13, del D. Lgs. n. 517/1999 e ai sensi dell’art. 15, comma 5, del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. nonché dell’art. 26, comma 2, del CCNL 2002/2005 e s.m.i. delle Aree della Dirigenza medica e della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa, è composto, così come declinato dal successivo articolo 12, da tre membri nominati dal Direttore generale, scelti in base agli specifici ambiti di competenza disciplinare, acquisita la preventiva intesa con il Rettore ai sensi del Protocollo d’intesa.
2. Il Collegio Tecnico procede alla verifica e valutazione:
 - a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell’incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
 - b) dei dirigenti di nuova assunzione, al termine del primo quinquennio di servizio in relazione all’indennità di esclusività di rapporto e del conferimento di nuovo incarico;
 - c) dei dirigenti che raggiungono l’esperienza professionale ultra quinquennale in relazione all’indennità di esclusività (dirigenza medica e sanitaria).
3. Il procedimento di valutazione facente capo al Collegio Tecnico si articola in base a due livelli, di prima e seconda istanza:
 - *la valutazione di prima istanza* viene effettuata dal dirigente posto in posizione immediatamente superiore al dirigente da valutare, così come individuato dal successivo articolo 12;
 - *la valutazione di seconda istanza* è affidata al Collegio Tecnico che svolge le proprie funzioni sulla base:
 - della proposta di valutazione professionale di prima istanza;
 - delle eventuali annotazioni avanzate dal valutatore di prima istanza;
 - delle eventuali controdeduzioni da parte del dirigente sottoposto a valutazione;

- degli esiti delle valutazioni annuali effettuate dall'OIV in ambito gestionale così come previste dall'articolo 15 e ss. del presente Regolamento.

In base all'analisi degli elementi di cui sopra, il Collegio ha la facoltà di integrare il punteggio di prima istanza - sia in senso positivo che negativo - giungendo in tal modo ad individuare il punteggio definitivo di seconda istanza espresso in centesimi.

Art. 12

Soggetti del procedimento facente capo al Collegio tecnico

1. I soggetti preposti alla valutazione di I e II istanza sono:
 - *per i Titolari di incarico professionale (UNIT, alta specialità e incarichi professionali di base), i Responsabili di UOS, i Titolari di Programma che afferiscono ad una Struttura complessa:*
 - **VALUTATORE DI I ISTANZA:** il Responsabile della Struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio;
 - **VALUTATORE DI II ISTANZA:** Collegio Tecnico composto dal Direttore del DAI in qualità di presidente e da due esperti nominati dal Direttore Generale d'intesa con il Rettore in qualità di componenti;
 - *per i Titolari di incarico professionale (UNIT, alta specialità e incarichi professionali di base) e i Titolari di Programma che afferiscono ad una U.O.S.D.:*
 - **VALUTATORE DI I ISTANZA:** il Responsabile di UOSD presso la quale gli stessi prestano servizio;
 - **VALUTATORE DI II ISTANZA:** Collegio Tecnico composto dal Direttore del DAI in qualità di presidente e da due esperti nominati dal Direttore Generale d'intesa con il Rettore in qualità di componenti;
 - *per i Titolari di incarico professionale (UNIT, alta specialità e incarichi professionali di base), i Direttori di UOC, i Responsabili di UOSD, i Titolari di Programma che afferiscono al DAI/Area Funzionale/Direzione Sanitaria:*
 - **VALUTATORE DI I ISTANZA:** il Direttore del DAI/Responsabile dell'Area funzionale/Direttore Sanitario presso il quale gli stessi prestano servizio;
 - **VALUTATORE DI II ISTANZA:** Collegio Tecnico composto dal Direttore del DAI in qualità di presidente e da due esperti nominati dal Direttore Generale d'intesa con il Rettore in qualità di componenti;
 - *per i Responsabili di Area funzionale che afferiscono al DAI:*
 - **VALUTATORE DI I ISTANZA:** il Direttore del DAI presso il quale gli stessi prestano servizio;
 - **VALUTATORE DI II ISTANZA:** Collegio Tecnico composto dal Direttore Sanitario in qualità di presidente e da due esperti nominati dal Direttore Generale d'intesa con il Rettore in qualità di componenti;

- *per i Direttori di UOC, i Responsabili di UOSD, i Titolari di Programmi che afferiscono alla Direzione Generale:*
 - *VALUTATORE DI I ISTANZA:* il Direttore Generale;
 - *VALUTATORE DI II ISTANZA:* Collegio Tecnico composto da tre esperti nominati dal Direttore Generale d'intesa con il Rettore di cui uno individuato con funzioni di presidente;
- *per i Direttori del DAI e per i Responsabili di Area funzionale non afferenti al DAI:*
 - *VALUTATORE DI I ISTANZA:* il Direttore Sanitario.
 - *VALUTATORE DI II ISTANZA:* Collegio Tecnico composto dal Direttore Generale in qualità di presidente e da due esperti nominati dal Direttore Generale d'intesa con il Rettore in qualità di componenti.

Art. 13

Oggetto della valutazione

1. La valutazione di cui ai precedenti articoli 11 e 12 riguarda tutti i Dirigenti e tiene conto, anche alla luce dell'art. 15 del d.lgs. 502 del 1992 e ss.:
 - a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi – professionale nell'organizzazione dipartimentale;
 - b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
 - c) della 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;
 - d) dei 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;
 - e) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, nonché i conseguenti processi formativi e la selezione del personale;
 - f) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23 commi 4 e 5 del CCNL 3/11/2005;
 - g) dell'osservanza degli obiettivi prestazionali raggiunti;
 - k) del rispetto del codice di comportamento del PTV.

Art. 14

Effetti della valutazione

- 1 La valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico produce i seguenti effetti:

- a) al termine dell'incarico:
- per tutti i titolari di incarico sia professionale che gestionale, realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento, se disponibile, di altro incarico di pari o superiore livello, da affidare nel rispetto delle disposizioni di cui al presente Regolamento, fermo restando quanto previsto dal comma 32 dell'articolo 9 del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010;
- b) per tutti i dirigenti di nuova nomina, al termine del primo quinquennio di strutturazione:
- realizza la condizione per l'eventuale attribuzione di incarichi di incarico professionale di alta specialità, nonché, se disponibile, di direzione di struttura da assegnare, comunque, secondo le disposizioni di cui al presente Regolamento;
 - comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro relativa alla fascia immediatamente superiore;
 - comporta la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata;
- c) per i dirigenti che maturano il quindicesimo anno di esperienza professionale, non titolari di struttura complessa:
- comporta l'attribuzione del valore economico relativo alla fascia superiore dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro.
2. La valutazione negativa da parte del Collegio Tecnico:
- per tutti i titolari di incarico sia gestionale che professionale, comporta, al termine dell'incarico, la mancata conferma dello stesso con possibilità di assegnazione di incarico di livello inferiore, da affidare, comunque, nel rispetto delle disposizioni di cui al presente Regolamento;
 - per i dirigenti di cui alle lettere b) e c) del precedente comma, comporta il mancato benefico degli effetti così come riportati alle medesime lettere b) e c).

Art. 15

Procedimento facente capo all'Organismo indipendente di valutazione

1. L'Organismo indipendente di valutazione del PTV (OIV), operante in staff alla Direzione generale in posizione di autonomia, è organismo collegiale composto da tre componenti, esterni al PTV, di cui uno con funzioni di Presidente, con durata di tre anni, per il cui funzionamento e organizzazione si rinvia alla vigente normativa e alle disposizioni di cui all'Atto aziendale.
2. Ferme restando le competenze generali in materia di controlli interni nonché in materia di trasparenza e integrità, l'OIV, nel complessivo quadro delle competenze allo stesso ascritte in materia di supporto e definizione del ciclo della performance aziendale, partecipa, agli specifici effetti di cui al presente Regolamento, al procedimento di valutazione annuale dei risultati prestazionali e gestionali dei dirigenti, così come meglio declinato ai successivi articoli.

Art. 16

La misurazione e valutazione della performance: ambiti oggettivi e soggettivi

1. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è il sistema con il quale annualmente il Policlinico Tor Vergata valuta la performance delle proprie strutture e del personale ivi assegnato al fine di assicurare elevati standard qualitativi e gestionali dell'offerta attraverso la valorizzazione dei risultati e delle performance organizzative e individuali.
2. L'OIV sovrintende al funzionamento complessivo del suddetto sistema, articolato come di seguito riportato, garantendone la correttezza in ordine ai processi di misurazione e valutazione:
 - definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, formulati in termini misurabili;
 - monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi e migliorativi,
 - misurazione e valutazione della performance e dei risultati organizzativi e individuali;
 - utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
 - rendicontazione dei risultati al Direttore generale, che riporta al Consiglio di amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.
3. Le aree in cui si articola il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale sono le seguenti:
 - a) area dei risultati d'equipe: si riferisce alla verifica del raggiungimento degli obiettivi annuali assegnati a ciascuna struttura (DAI; Area Funzionale; UOC; UOSD) e Programma, anche attraverso il processo di *budgeting* annuale effettuato con i relativi responsabili;
 - b) area valutazione individuale: si riferisce alla valutazione di specifici obiettivi individuali, assegnati dal Responsabile apicale della struttura di afferenza, che devono essere coerenti con gli obiettivi istituzionali e devono riferirsi al profilo professionale del dirigente
4. I destinatari della misurazione e della valutazione della performance sono:
 - Responsabili d'incarico apicale (Direttori di DAI, Responsabili di Area Funzionale, Direttori di UOC, Responsabili UOSD e Titolari di Programma);
 - Responsabili d'incarico non apicale (Responsabili UOS e Titolari di incarico professionale).
5. In relazione al differente ruolo organizzativo, il sistema di misurazione e valutazione della performance prevede che:
 - per i Responsabili d'incarico apicale, il processo di valutazione della performance individuale trovi integrazione con il ciclo della performance organizzativa, in quanto l'area dei risultati organizzativi di equipe e l'area della valutazione individuale coincidono;
 - per i Responsabili d'incarico non apicale, l'attività di misurazione e valutazione è collegata al livello di performance organizzativa relativo all'ambito professionale di diretta responsabilità (valutazione della partecipazione ai risultati di equipe)

nonché al raggiungimento di specifici obiettivi individuali (valutazione individuale) La valutazione dei risultati e la valutazione individuale concorrono alla valutazione finale di ciascun dirigente non apicale nella misura rispettivamente dell'80% e del 20%.

6. Gli obiettivi annualmente assegnati sono riportati su una scheda di assegnazione obiettivi che viene sottoscritta per presa visione dal dirigente.

Art. 17

Le fasi e i tempi del processo di misurazione della performance organizzativa e individuale

1. Il processo di misurazione della performance organizzativa e individuale si articola nelle seguenti fasi:

- *Definizione e assegnazione degli obiettivi*, per le quali si prevede che:
 - la definizione e l'assegnazione degli obiettivi costituisce il risultato dell'attività di programmazione definita nell'ambito del Piano della Performance; in tale quadro, la Direzione aziendale procede alla definizione ed all'assegnazione degli obiettivi ai Responsabili d'incarico apicale, così come sopra definiti, al termine dell'attività di contrattazione del budget;
 - i Responsabili d'incarico apicale condividono con i Responsabili d'incarico non apicale afferenti alla propria struttura sia gli obiettivi, i connessi indicatori e i risultati attesi, che saranno utilizzati per la misurazione della performance organizzativa della struttura, sia gli *item* relativi alla valutazione individuale;
 - qualora, in corso di esercizio, emerga che gli obiettivi assegnati non possono essere raggiunti per fatti sopravvenuti all'atto dell'attribuzione degli obiettivi, il dirigente assegnatario di detti obiettivi ne deve dare pronta comunicazione ed esplicitarli in una relazione, con tempestiva trasmissione della relativa documentazione al Responsabile apicale e all'OIV per l'eventuale aggiornamento del Piano della *performance*;
- *Monitoraggio della performance*, per il quale si prevede che:
 - la Direzione aziendale e i Responsabili d'incarico apicale effettuano il monitoraggio costante dell'andamento degli obiettivi e dei connessi indicatori, anche attraverso le informazioni fornite dal sistema di *reporting aziendale*, al fine di attivare le azioni finalizzate al miglioramento della performance;
- *Verifica e Valutazione*, per le quali si prevede quanto segue:
 - la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati avviene annualmente;
 - a fine anno ciascun dirigente è tenuto a redigere apposita relazione e a produrre idonea documentazione in merito al raggiungimento degli obiettivi;

- la valutazione dei Responsabili non apicali è effettuata dal Responsabile d'incarico apicale presso i quali gli stessi afferiscono, fermo restando che, in caso di assenza di detto Responsabile apicale, la valutazione è effettuata dal Responsabile gerarchicamente sovraordinato a quest'ultimo;
- la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili d'incarico apicale viene effettuata dall'OIV che propone la valutazione alla Direzione Aziendale; la Direzione Aziendale, sulla base delle su citate proposte, effettua la valutazione finale;
- tutta la documentazione relativa alla verifica del raggiungimento degli obiettivi dovrà, comunque, essere trasmessa, in tempi congrui, alla struttura preposta all'istruttoria funzionale alla successiva trasmissione all'OIV al fine della complessiva verifica della correttezza dei processi di valutazione con relazione conclusiva riportante parere di congruità in merito alla gestione del sistema.

Art. 18

Effetti della valutazione

1. Al termine del processo di misurazione della performance, successivamente al parere di congruità espresso dall'OIV, il PTV procede all'assegnazione della retribuzione di risultato in base agli esiti della valutazione.
2. L'esito della valutazione dei risultati concorre anche alla formazione della documentazione utile alla valutazione di tipo professionale-comportamentale spettante al Collegio tecnico, come descritta agli articoli da 11 a 14.

Art. 19

Norma di rinvio

1. Per quanto non specificamente previsto dal presente Regolamento, si fa integrale rinvio alle disposizioni contenute nella normativa di legge e di contratto nonché alle disposizioni del vigente Atto aziendale
2. Resta altresì inteso che il presente Regolamento potrà essere integrato/modificato in relazione alle successive modifiche della suddetta normativa di legge e di contratto.

Roma 09.02.2018


IL DIRETTORE GENERALE