



Deliberazione n. 0000207 del 04/02/2021 - Atti U.O. S.C. Risorse Umane

**Oggetto: PRESA D'ATTO ED APPROVAZIONE DEL REGOLAMENTO PER L'AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI PER LA DIRIGENZA DELL'AREA SANITA'.**

### IL DIRETTORE S.C. RISORSE UMANE

**Premesso** che, con D.G.R. n. X/4473 del 10.12.2015, è stata costituita l'“Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) Santi Paolo e Carlo” e che, pertanto, quest'ultima, ai sensi dell'art. 2, comma 8, lettera c), della Legge Regionale n. 23 dell'11.08.2015, a decorrere dal 01.01.2016 è subentrata nei rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo alle A.O. San Paolo e A.O. San Carlo;

**Vista** la propria Deliberazione n. 1 dell'1.1.2016, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto “*Preso d'atto della D.G.R. n. X/4473 del 10.12.2015 “Attuazione L.R. 23/2015: Costituzione Azienda Socio – Sanitaria Territoriale (ASST) Santi Paolo e Carlo”*”;

**Preso atto** che la Giunta Regionale della Lombardia, con D.G.R. n. XI/1065 del 17.12.2018, ha nominato il Dott. Matteo Stocco, quale Direttore Generale dell'Azienda Socio Sanitaria Territoriale (ASST) Santi Paolo e Carlo, con decorrenza dal 01.01.2019 al 31.12.2023;

**Preso atto** che in assenza di formale BPE 2021 si è stabilito di prendere a parametro l'Assestamento 2020 approvato con Decreto n. 12440 del 21.10.2020 avente per oggetto; “Primo aggiornamento delle assegnazioni, a favore delle ATS, ASST, Fondazioni IRCCS, INRCA di Casatenovo e AREU delle risorse destinate al finanziamento di parte corrente del F.S.R. per l'esercizio 2020”;

**Dato atto** che in data 19.12.2019 è stato siglato a livello nazionale il nuovo C.C.N.L. Area Sanità triennio 2016-2018;

**Preso atto** che in data 15.12.2020 e 19.01.2021 è stato effettuato il confronto con le Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL Area Sanità, così come previsto dall'art. 5 comma 3 lettera e) del medesimo contratto;

**Visto** il Regolamento per l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali per la Dirigenza dell'Area Sanità e le relative due schede di valutazione allegate, riguardanti la compilazione a cura del valutatore di prima istanza e la compilazione a cura del Collegio Tecnico;

**Ritenuto** opportuno procedere nel merito;

Tutto ciò premesso, propone l'adozione della seguente deliberazione;

### IL DIRETTORE GENERALE

**Acquisiti** i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Socio – Sanitario;

### DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti:

1. di prendere atto ed approvare il “*Regolamento per l'affidamento, valutazione e revoca degli*”



*incarichi dirigenziali per la Dirigenza dell'Area Sanità", allegato e parte integrante della presente e le due relative schede di valutazione allegate riguardanti la compilazione a cura del valutatore di prima istanza e la compilazione a cura del Collegio Tecnico;*

2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta costi a carico dell'Azienda;
3. di dare atto che il presente provvedimento è assunto su proposta del Direttore della S.C. Risorse Umane, Vincenzo Centola, la cui esecutività è affidata allo stesso in qualità di Responsabile del Procedimento;
4. di dare atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo, in quanto non soggetto a controllo di Giunta Regionale, verrà pubblicato sul sito internet Aziendale, ai sensi dell'art. 17 comma 6 L.R. n. 33/2009 e s.s.m.m.ii.



Documento firmato digitalmente da: Direttore Amministrativo Daniela Bianchi, Direttore Sanitario Nicola Vincenzo Orfeo, Direttore Socio Sanitario Giorgio Luciano Cattaneo, Direttore Generale Matteo Stocco ai sensi della normativa vigente.

Pratica trattata da: Selma Perotti

Responsabile dell'istruttoria: Angela Goggi

Dirigente/Responsabile proponente: Vincenzo Centola

Il presente atto si compone di n. 23 pagine, di cui n. 20 pagine di allegati che costituiscono parte integrante e sostanziale.



## **REGOLAMENTO**

### **PER L’AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**

#### ***DIRIGENZA AREA SANITA’***



## Premessa

L'A.S.S.T. Santi Paolo e Carlo di Milano definisce il proprio modello organizzativo mediante adozione del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico, oggetto di approvazione regionale, nel cui ambito prevede quale modello organizzativo di riferimento quello Dipartimentale che, attingendo quanto più possibile alla omogeneità delle attività ed al percorso diagnostico-terapeutico, quale elemento di base nel raggruppamento delle strutture, mira ad un migliore ed ottimale utilizzo delle risorse umane, strumentali e logistiche al fine di assicurare l'esercizio integrato delle attività assistenziali, didattiche e di ricerca.

Ciò posto il presente regolamento, in coerenza con il modello definito nel P.O.A.S., emanato nel rispetto del nuovo CCNL Area Sanità 2016/2018 (d'ora in avanti, CCNL), in particolare ai sensi degli artt. 18,19 e 20 e oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali aziendali ai sensi dell'articolo 5, comma 3, e dell'articolo 19, comma 3 del CCNL, definisce la tipologia delle funzioni dirigenziali e le procedure per l'affidamento, la conferma e la revoca degli incarichi, ai dirigenti Medico/Sanitari ed alle figure equiparate ai sensi dell'art. 5, comma 1, del d. lgs. 517/99.

Il regolamento è finalizzato a garantire oggettività, imparzialità e verifica delle competenze nella scelta dei soggetti affidatari e promuove lo sviluppo professionale dei dirigenti mediante il riconoscimento e la valorizzazione delle potenzialità, delle attitudini e delle competenze di ciascuno di essi.

L'Azienda, in forza del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico per alcuni versi e nei limiti delle risorse disponibili nel "Fondo per la retribuzione degli incarichi" per altri, identifica il numero degli incarichi dirigenziali da conferire.

### **Art. 1 - Tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie (dirigenti dell'Area Sanità art. 1 CCNL 2016/2018)**

Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici, sanitari e delle professioni sanitarie, ai sensi dell'art. 18 del CCNL 2016-2018 sono:

#### A. INCARICHI GESTIONALI

1. Incarico di direzione di struttura complessa;
2. incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale;
3. incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna alla struttura complessa;
4. incarico di direttore di dipartimento di cui all'art. 7 comma 3 del d.lgs. n°517/99 e del d.lgs. n°502/92 e s.m.i..

#### B. INCARICHI PROFESSIONALI

1. Incarichi professionali di altissima professionalità i quali si distinguono a loro volta in:
  - a1) incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale;
  - a2) incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa;



## ASST Santi Paolo e Carlo

2. incarichi professionali di alta specializzazione;
3. incarichi professionali di consulenza di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;
4. incarico professionale di base conferibile a dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova.

L'affidamento, la revoca e la valutazione degli incarichi di cui sopra è disciplinata dai successivi articoli del presente regolamento.

### ❖ INCARICHI GESTIONALI

#### Art. 2 - Incarichi di direzione di struttura complessa

Gli incarichi di direzione di struttura complessa rappresentano la principale articolazione del dipartimento e sono caratterizzati, a livello aziendale, da autonomia di budget e responsabilità dei risultati della gestione, in via diretta, nei confronti del Direttore Generale.

1. Gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti nei limiti delle strutture complesse previste dal Piano di Organizzazione Aziendale e con le procedure previste dalla legislazione vigente (d.p.r. n. 484/1997, dall'art. 15 comma 7 bis del d.lgs. n. 502/1992 e ss.mm.ii, previo avviso di selezione pubblica, cui possono partecipare i candidati in possesso dei requisiti richiesti).
2. Gli incarichi di struttura complessa a direzione universitaria sono conferiti con atto deliberativo del Direttore Generale dell'Azienda, su proposta del Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Milano, sulla base del curriculum scientifico e professionale del responsabile da nominare ai sensi dell'art. 5 comma 4 del d. lgs. 517/99 e dell'art. 15 comma 7-bis lettera c) e d) del d. lgs. 502/92 e ss.mm.ii.

Gli incarichi di direzione di struttura complessa hanno durata da cinque a sette anni. La durata può essere inferiore solo nei casi venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15 ter comma 3, del d.lgs. 502/92 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 del CCNL 2016/2018, per venir meno dei requisiti o con il conseguimento dei limiti di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

La revoca avviene tramite atto scritto e motivato.

Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 62, comma 2 del CCNL vigente, (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio Tecnico). Qualora l'Azienda, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello di direzione di struttura complessa precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare quanto previsto dall'art. 20 comma 3 ter del CCNL vigente.



Gli incarichi sono rinnovabili, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 57, comma 2 lett. a) del vigente contratto nazionale (Organismi per la valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti).

### **Art. 3 - Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale**

L'incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale è conferito dal Direttore Generale nei limiti delle strutture semplici dipartimentali previste dal P.O.A.S. su proposta del Direttore di Dipartimento, sentiti i Direttori delle Strutture Complesse di afferenza al Dipartimento previo avviso di selezione interna, cui può partecipare il personale dipendente a tempo indeterminato che abbia maturato almeno 5 anni di servizio e che abbia superato la verifica del Collegio Tecnico.

L'incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale, include necessariamente e in via prevalente la responsabilità di gestione delle risorse umane e strumentali. Ove previsto dagli atti di organizzazione interna, lo stesso può comportare, inoltre, la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie.

### **Art. 4 - Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa**

L'incarico di direzione di struttura semplice, quale articolazione interna di struttura complessa, è conferito dal Direttore Generale nei limiti delle strutture semplici previste dal P.O.A.S., su proposta del Direttore di Struttura Complessa di afferenza, previo avviso di selezione interna cui può partecipare il personale dipendente a tempo indeterminato che abbia maturato almeno 5 anni di servizio e che abbia superato la verifica del collegio tecnico.

L'incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna della struttura complessa include necessariamente e in via prevalente la responsabilità di gestione delle risorse umane e strumentali.

### **Art. 5 - Incarico di direttore di dipartimento di cui all'art. 3 del d.lgs. n°517/99 e del d.lgs. n°502/92 e s.m.i**

L'incarico di direttore di dipartimento è conferibile esclusivamente a dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa aggregata al dipartimento, tenuto conto dell'esperienza professionale, del curriculum scientifico del direttore, della capacità organizzativa e gestionale e dei programmi di attività e sviluppo in aderenza alla visione aziendale. Il direttore di dipartimento rimane titolare della struttura complessa.

L'incarico, di norma, ha durata triennale ed è conferito dal Direttore Generale, sentiti il Direttore Sanitario, Amministrativo e Socio Sanitario in relazione alla tipologia di dipartimento da assegnare. Trattandosi di incarico di natura fiduciaria, esso decade in caso di decadenza del Direttore Generale e pertanto, in tal caso, la durata può essere inferiore ai tre anni. Il direttore di dipartimento rimane, di prassi, in carica fino alla nomina del nuovo direttore di dipartimento.



## ASST Santi Paolo e Carlo

Possono essere nominati direttore di dipartimento gli universitari, in regime di convenzione con l'Azienda; in questo caso la nomina è effettuata dal Direttore Generale dell'Azienda, in accordo con il Magnifico Rettore dell'Università degli Studi di Milano.

Al direttore di dipartimento è riconosciuta l'indennità dipartimentale prevista dall'art. 39 comma 9 del CCNL 8.6.2000.

Il nuovo Direttore Generale all'atto dell'insediamento nell'incarico adotta un atto di conferma dei direttori di dipartimento ma può, tuttavia, deliberare di non confermare gli incarichi. In tal caso il Direttore Sanitario/Socio Sanitario avoca a sé le funzioni di direttore del dipartimento fino a nuova nomina.

### ❖ INCARICHI PROFESSIONALI

#### Art.6 - Incarichi professionali di altissima professionalità

Gli incarichi professionali di cui all'art. 18, comma 1, par II lettera a) del CCNL Area Sanità sono un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di altissima professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici e si differenziano come di seguito riportato:

- a1) Incarichi di altissima professionalità a valenza dipartimentale: si tratta di incarico che, pur collocato funzionalmente all'interno della struttura complessa, rappresenta un punto di riferimento di altissima professionalità per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per l'intero dipartimento/area interdipartimentale, all'interno di ambiti specialistici. Il numero di tali posizioni dirigenziali istituibili dall'Azienda non può superare (art. 18 – par. II - art. 3 bis comma a) del CCNL vigente) il 3% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di alta specializzazione e di consulenza, studio e ricerca, ispettivo di verifica e di controllo di cui al comma 1, par II, lett. b) e c) del CCNL vigente;
- a2) Incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa: si tratta di incarico collocato all'interno di una struttura complessa, che rappresenta un punto di riferimento di altissima specializzazione per l'acquisizione, il consolidamento e la diffusione di competenze tecnico-professionali per le attività svolte nella suddetta struttura o di strutture tra loro coordinate, nell'ambito di specifici settori disciplinari; Il numero di tali posizioni dirigenziali istituibili dall'Azienda non può superare (art. 18 – par. II - art. 3 bis comma b) del CCNL vigente) il 7% (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi di natura professionale di alta specializzazione e di consulenza, studio e ricerca, ispettivo di verifica e di controllo di cui al comma 1, par II, lett. b) e c) del CCNL vigente.

In sede di prima applicazione, i vincoli del 3% e del 7% di cui all'art. 18 comma 3 bis del CCNL, relativi al conferimento di incarichi di altissima professionalità, devono essere applicati tenendo conto delle proporzioni numeriche esistenti tra i vari profili professionali che compongono l'area della dirigenza sanitaria.



Gli incarichi professionali di altissima professionalità saranno conferiti dal Direttore Generale su proposta del Direttore di Struttura Complessa di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento, previo avviso di selezione interna cui può partecipare il personale dipendente a tempo indeterminato, che abbia maturato almeno 5 anni di servizio e che abbia superato la verifica del collegio tecnico.

#### **Art. 7 - Incarichi professionali di alta specializzazione**

Gli incarichi professionali di cui all'art. 18, comma 1, par II lettera b) del CCNL Area Sanità sono un'articolazione funzionale che nell'ambito di una struttura complessa o semplice, assicura prestazioni di alta professionalità riferite alla disciplina ed alla struttura organizzativa di riferimento e che rappresenta il riferimento per l'acquisizione ed il consolidamento delle conoscenze e competenze per le attività svolte nell'ambito della struttura di appartenenza. È caratterizzata da funzioni orientate ad una attività specifica e prevalente, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici.

Gli incarichi professionali di alta specializzazione sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del Direttore di Struttura Complessa di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento previo avviso di selezione interna cui può partecipare il personale dipendente a tempo indeterminato che abbia maturato almeno 5 anni di servizio e che abbia superato la verifica del collegio tecnico.

#### **Art. 8 - Incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo**

Gli incarichi professionali di cui all'art. 18, comma 1, par II lettera c) del CCNL Area Sanità prevedono in modo prevalente responsabilità tecnico-specialistiche.

Gli incarichi professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo sono conferiti dal Direttore Generale su proposta del Direttore di Struttura Complessa di appartenenza al personale che abbia maturato almeno 5 anni di servizio e che abbia superato la verifica positiva del collegio tecnico.

#### **Art. 9 - Incarico professionale di base**

L'incarico professionale di base è conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova: tali incarichi hanno precisi ambiti di autonomia da esercitare, nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5 del d.lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i. e come disciplinati altresì dagli art. 58, comma 4 (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione) e art. 59 comma 2, lett. a), (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico) del CCNL vigente.

L'incarico è conferito dal Direttore Generale su proposta motivata del direttore di struttura complessa.



## ASST Santi Paolo e Carlo

Il comma 2, art. 18 del CCNL dell'Area Sanità, stabilisce che a tutti i dirigenti, anche neo-assunti, dopo il periodo di prova, è conferito un incarico dirigenziale. Ai dirigenti con meno di cinque anni di effettiva anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base. Ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità deve essere conferito un incarico, diverso dall'incarico professionale di base, tra quelli di cui al comma 1, paragrafo I, lett. b) e c) e paragrafo II, lett. a) b), c) del CCNL vigente, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, a seguito di verifica e valutazione positiva da parte del collegio tecnico.

### **Art. 10 - Computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi**

Nel computo degli anni ai fini del conferimento degli incarichi, fermi i requisiti previsti dalle disposizioni legislative in materia, rientrano i periodi di effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti di cui all'art. 1 del CCNL vigente, nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuate con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea con o senza soluzione di continuità.

### **Art. 11 - Procedure di selezione e durata degli incarichi**

Gli incarichi dirigenziali oggetto del presente regolamento, diversi dalla direzione di struttura complessa, anche in relazione ai contenuti del Piano Nazionale Anticorruzione e del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione aziendale saranno conferiti previa selezione interna alla quale potrà partecipare il personale con i requisiti richiesti.

Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, l'Azienda effettuerà una valutazione formativa e professionale dei candidati, tenendo conto dei criteri di selezione indicati dall'art.19 comma 9 del CCNL vigente.

Al fine di assicurare i necessari presupposti di trasparenza e di equa e oggettiva valutazione delle competenze dei dirigenti candidati all'incarico, l'Azienda in applicazione dell'articolo 19 comma 7 CCNL, predispose un avviso interno nell'ambito della struttura interessata (Dipartimento/UOC/UOSD), che verrà pubblicato sul sito aziendale per almeno dieci giorni consecutivi.

I soggetti deputati alla proposta di conferimento dell'incarico sono indicati all'art. 19 comma 8 CCNL.

A seguito di valutazione comparativa il direttore di struttura complessa e il direttore di dipartimento a seconda della tipologia d'incarico, come individuato nel CCNL, proporrà al Direttore Generale, mediante atto motivato, il soggetto individuato per l'incarico.

La proposta del candidato selezionato, scelto tra gli idonei, e il conferimento dell'incarico risultano da atti scritti, debitamente motivati in ragione dei criteri di selezione prefissati. L'Azienda si obbliga a pubblicare sul sito aziendale i curricula dei candidati e la valutazione dei medesimi.



Gli incarichi dirigenziali avranno la seguente durata:

- incarichi di direzione di struttura complessa: da 5 a 7 anni fermo restando quanto previsto dall'art. 20 del vigente CCNL;
- incarichi di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale, di struttura semplice afferente quale articolazione interna di struttura complessa: non inferiore a 5 anni e non superiore a 7;
- incarichi professionali di altissima professionalità a valenza dipartimentale e incarichi di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa non inferiore a 5 anni e non superiore a 7;
- incarichi professionali di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: non inferiore a 5 anni e non superiore a 7;
- incarichi professionali di base: non superiore a 5 anni.

Gli incarichi potranno avere durata inferiore nei casi in cui il dirigente sia in prossimità del conseguimento del limite di età per collocamento a riposo. Può essere disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3, del d.lgs. 502/92 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 del CCNL 2016/2018, per venir meno dei requisiti. La revoca avviene tramite atto scritto e motivato.

#### **Art. 12 - Contratto individuale per conferimento o rinnovo incarico**

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico conferito, ivi inclusi la denominazione, l'oggetto, gli obiettivi generali da conseguire, la sede, la sua collocazione nell'organigramma aziendale, la durata e la retribuzione di posizione spettante nelle due componenti e l'U.O. di assegnazione. Al contratto è allegata la "scheda di analisi della posizione" che specifica, oltre la tipologia di incarico, la mission e le aree di responsabilità, nonché il profilo atteso dal candidato a cui fare riferimento per la valutazione da effettuarsi da parte del collegio tecnico al termine dell'incarico.

All'atto del conferimento dell'incarico ai sensi dell'art. 18 del CCNL vigente, viene riconosciuto il trattamento economico corrispondente che verrà finanziato con le risorse del fondo denominato "Fondo per la retribuzione degli incarichi", ed è costituito dalla retribuzione di posizione complessiva di cui all'art. 91 del CCNL vigente (retribuzione di posizione).

#### **Art. 13 - Affidamento di incarico diverso o cessazione anticipata per effetto di modifiche organizzative derivanti dall'applicazione del Piano di Organizzazione Aziendale**

In forza della normativa vigente, art. 9, comma 32 della Legge 122/2010 alla scadenza di un incarico dirigenziale e a seguito dei processi di riorganizzazione, anche in assenza di una valutazione negativa, l'Azienda può non confermare l'incarico conferito ad un dirigente, attribuendo al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore.

A seguito di processi di ristrutturazione aziendali o in sede di attuazione del Piano di Organizzazione Strategico Aziendale, la Direzione può deliberare la soppressione o l'accorpamento



di strutture complesse. In tal caso gli incarichi rinnovati per effetto di valutazione positiva fino all'attuazione del POAS, cessano all'atto dell'approvazione del nuovo POAS.

La direzione comunica la cessazione dell'incarico con nota motivata.

Ai sensi dell'art. 15 ter, comma 2 del d.lgs. 502/92 e s.m.i., solo per le Strutture Complesse la Direzione Generale, nelle more di approvazione del nuovo Piano di Organizzazione Strategico Aziendale può procedere all'affidamento degli incarichi dirigenziali per un periodo più breve rispetto a quello contrattualmente previsto.

### **Art. 14 – Graduatoria degli incarichi**

Ad ogni incarico dirigenziale, così come stabilito al Capo III “Retribuzione di posizione e di risultato” art. 91 e seguenti del CCNL vigente, è riconosciuta una retribuzione di posizione correlata a ciascuna delle tipologie di incarico elencate nel presente regolamento; tale retribuzione si compone di una parte fissa – coincidente con il suo valore minimo – e di una variabile. La retribuzione di posizione rappresenta il valore complessivo dell'incarico ed è attribuita sulla base della graduatoria delle funzioni.

L'Azienda in attuazione delle disposizioni regionali e nazionali e sulla base di quanto dettato dal CCNL:

- individua tutte le posizioni dirigenziali presenti nel POAS;
- definisce, dopo confronto con le organizzazioni sindacali, la graduatoria di tutte le posizioni dirigenziali presenti;
- attribuisce a ciascuna posizione un trattamento economico sulla base del fondo per la retribuzione degli incarichi disponibile e nei limiti dello stesso.

## **VALUTAZIONE E VERIFICA DEI DIRIGENTI**

### **Art. 15 – Finalità della valutazione**

Il comma 1 dell'art. 55 del vigente CCNL, stabilisce, nel rispetto dei principi fissati dall'art. 15, comma 5, del d.lgs. n.502/1992 e s.m.i., che la valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione, per l'incremento della soddisfazione degli utenti e per orientare i percorsi di carriera e lo sviluppo professionale dei singoli dirigenti. La valutazione è altresì diretta a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità professionali, in relazione alle risorse messe a disposizione.

I risultati finali sono riportati nel fascicolo personale ed i giudizi definitivi sono elementi di valutazione per la conferma o l'affidamento di qualsiasi tipo di incarico.



### **Art. 16 – Valutazione e verifica dei dirigenti**

Ogni dirigente, nella sua vita professionale, è coinvolto in diversi momenti di verifica e di valutazione, che possono essere così riassunti:

- A. Verifica dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di risultato – effettuata con cadenza annuale, anche con riferimento alla professionalità espressa.
- B. Verifica della professionalità espressa – effettuata, per tutti i dirigenti, entro la scadenza degli incarichi conferiti e ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività (superamento del quindicesimo anno di esperienza professionale); per i neoassunti il cui incarico è scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio e per i dirigenti di nuova assunzione dopo il termine del primo quinquennio di servizio;

Entrambe i momenti di verifica sopra indicati, si articolano obbligatoriamente in due momenti distinti: valutazione di I° istanza e valutazione di II° istanza.

La valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito. La valutazione positiva, concorre, insieme ai criteri di valutazione di seconda istanza alla valutazione da parte del collegio tecnico.

La valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'art. 60 del CCNL vigente.

La proposta di valutazione di I° istanza viene effettuata dal dirigente direttamente sovraordinato come segue:

- per i direttori di Dipartimento: Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo, Direttore Socio Sanitario (ciascuno per i Dipartimenti ad esso afferenti) o loro delegati;
- per i direttori di struttura complessa e per i responsabili di struttura semplice a valenza dipartimentale: Direttore di Dipartimento o suo delegato;
- per tutti gli altri dirigenti: dirigente direttamente sovraordinato (direttore struttura complessa, responsabile struttura semplice a valenza dipartimentale o struttura semplice).

La valutazione di seconda istanza viene effettuata dal:

- organismo indipendente di valutazione (O.I.V.), per la verifica annuale indicata nel predetto punto A;
- collegio tecnico per la verifica indicata nel punto B.



## ASST Santi Paolo e Carlo

Il collegio tecnico è nominato dal Direttore Generale ed è composto dai Direttori Medici di Presidio e dal Direttore Medico di Area Territoriale. Il collegio tecnico dovrà trasmettere tutte le valutazioni e la relativa documentazione alla S.C. Risorse Umane per il seguito di competenza.

Il collegio tecnico per la valutazione di seconda istanza relativo all'incarico di direttore di dipartimento è costituito dal Direttore Generale con funzioni di Presidente e dai Direttori Sanitario, Amministrativo e Socio Sanitario se non valutatori di prima istanza.

### **Art. 17 – Effetti della valutazione da parte del Collegio Tecnico**

#### **L'esito positivo della valutazione affidata al collegio tecnico produce i seguenti effetti:**

- a. per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello di base e il cui termine sia scaduto, realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa- Criteri e procedure) e dell'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa- Criteri e procedure) del CCNL vigente;
- b. per i dirigenti neo-assunti, al termine del quinto anno si realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2, (Tipologie d'incarico) del CCNL vigente; Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio tale esito è finalizzato al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) (Tipologie d'incarico) del CCNL vigente;
- c. per i dirigenti che hanno già superato il quindicesimo anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.

#### **L'esito negativo della valutazione affidata al collegio tecnico produce i seguenti effetti:**

dirigente neoassunto:

il rinvio di un anno della possibilità di attribuzione di un incarico;

- a. il rinvio di un anno del diritto al percepimento della fascia superiore dell'indennità di esclusività;

per gli altri dirigenti:

- a. il mancato rinnovo dell'incarico oggetto della valutazione;
- b. l'affidamento di un incarico di minor rilievo e di minor valore economico;



## ASST Santi Paolo e Carlo

- c. il rinvio di un anno del diritto al percepimento della fascia superiore dell'indennità di esclusività;
- d. la decurtazione della retribuzione di posizione complessiva fino ad un massimo del 40 %, che verrà applicata tenendo conto della valutazione globale del Collegio Tecnico.
- e. tali quote ritorneranno nel fondo di competenza.

I dirigenti con valutazione negativa, sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per l'eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva.

La formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

Nel caso in cui la valutazione negativa scaturisca non soltanto da un mancato conseguimento degli obiettivi assegnati, ma anche ad un persistente comportamento del dirigente non confacente al proprio ruolo o a fatti ed elementi emersi di particolare gravità, il Direttore Generale può attivare le procedure di cui all'art. 106 del CCNL vigente al fine di pervenire alla risoluzione del rapporto di lavoro. Il Direttore Generale richiede alle strutture competenti di Regione Lombardia l'attivazione del Comitato dei Garanti. Decorso 45 gg. dal ricevimento della richiesta da parte di Regione Lombardia, in caso di silenzio del Comitato, il Direttore Generale provvede in via autonoma all'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro.

### **Art. 18 - Rotazione degli incarichi**

Per quanto riguarda la rotazione degli incarichi dirigenziali si applicano, ove possibile, le disposizioni previste dalla Legge 190/2012, dalle linee guida ANAC, nonché dal piano anticorruzione aziendale.

### **Art. 19 - Norme finali**

Per quanto riguarda quanto non espressamente riportato nel presente regolamento si fa riferimento alle disposizioni di cui ai CCNL – Sanità dell'Area della Dirigenza Medica e Sanitaria vigenti, nonché alla legislazione vigente in materia.

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p><b>Regione Lombardia</b></p> <p><b>ASST Santi Paolo e Carlo</b></p>	
<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE</b>	<b>Compilazione a cura del valutatore di prima istanza</b>

**Scheda di valutazione valida per:**

- La conferma o conferimento di nuovi incarichi
- Il passaggio di fascia per l'indennità di esclusività, per i dirigenti
- La rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti neoassunti al termine del quinto anno

**Dati personali del Dirigente valutato**

Nome e cognome	
Luogo di nascita	
Domicilio	
Telefono	
Disciplina di appartenenza	
Tipo di rapporto di lavoro (esclusivo/non esclusivo)	
Posizione coperta	
Periodo cui si riferisce la valutazione (da... a ...)	

Valutatore di prima istanza	Nome

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p><b>Regione Lombardia</b></p> <p><b>ASST Santi Paolo e Carlo</b></p>	
<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE</b>	<b>Compilazione a cura del valutatore di prima istanza</b>

	<b>Fattore di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Prima istanza (punti)</b>
<b>1</b>	<u>Partecipazione e collaborazione.</u> Capacità di lavorare con i colleghi e collaboratori, di partecipare all'attività dipartimentale e aziendale e all'integrazione multidisciplinare, di creare sinergie di gruppo nel perseguire obiettivi comuni. Capacità di generare consenso e di canalizzare il comportamento dei propri interlocutori verso il conseguimento degli obiettivi	Il più delle volte non manifesta comportamenti collaborativi	1
		Collabora solo su invito e secondo precise indicazioni limitandosi al minimo indispensabile	2
		Partecipa e collabora in modo adeguato per il conseguimento dei propri obiettivi	3
		Collabora spontaneamente e con il personale appartenente ad altre Strutture, comunque spesso oltre la propria mansione privilegiando il fine comune	4
		Opera sempre spontaneamente in ottica di orientamento all'utente, consapevole che i risultati aziendali sono frutto di uno sforzo di gruppo ed attivandosi a sviluppare la necessaria collaborazione	5
<b>2</b>	<u>Capacità relazionali e di gestione.</u> Capacità di creare e favorire interazioni personali soddisfacenti ed equilibrate utilizzando gli strumenti della comunicazione e le modalità di gestione emotiva dei momenti di crisi. Capacità di sviluppare e mantenere relazioni interpersonali corrette a tutti i livelli dell'organizzazione anche con gli assistiti e i loro familiari, curando in modo particolare l'efficacia della comunicazione.	Il dirigente manifesta lacune nella capacità di intrattenere rapporti personali adeguati attivando strategie non idonee per far fronte ai momenti di crisi e stress.	1
		Il dirigente mostra poche capacità comunicative, di ascolto e comprensione, insieme ad una buona efficacia nella gestione emotiva delle situazioni di crisi e stress.	2
		Il dirigente mostra sufficienti capacità comunicative, di ascolto e comprensione, insieme ad una buona efficacia nella gestione emotiva delle situazioni di crisi e stress.	3
		Il dirigente mostra buone capacità comunicative, di ascolto e comprensione, insieme ad una buona efficacia nella gestione emotiva delle situazioni di crisi e stress.	4
		Il dirigente è in grado di instaurare e favorire interazioni personali soddisfacenti e costruttive. Si dimostra capace di individuare possibili elementi di disagio e difficoltà, al fine di prevenire situazioni di crisi.	5
<b>3</b>	<u>Qualità dei modelli organizzativi adottati e orientamento ai risultati</u> capacità di adottare modelli organizzativi (assegnazione di compiti risorse tempi procedure) finalizzati al raggiungimento degli obiettivi preposti, avvalendosi di strumenti adeguati di promozione e controllo.	In dirigente manifesta lacune nella definizione del sistema organizzativo della propria area e nella pianificazione delle attività da svolgere	1
		Il dirigente è capace di definire poche strategie organizzative coerenti pianificando in termini da rispettare e risorse da investire, le attività dell'area in gestione	2
		Il dirigente è capace di definire sufficienti strategie organizzative coerenti pianificando in termini da rispettare e risorse da investire, le attività dell'area in gestione	3
		Il dirigente è capace di definire buone strategie organizzative coerenti pianificando in termini da rispettare e risorse da investire, le attività dell'area in gestione	4
		Il dirigente oltre a manifestare capacità notevoli di pianificazione e controllo delle strategie organizzative, riesce ad anticipare e gestire efficacemente l'insorgere di imprevisti, mostrandosi orientato ad un miglioramento continuo del modello organizzativo.	5

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p><b>Regione Lombardia</b></p> <p><b>ASST Santi Paolo e Carlo</b></p>	
<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE</b>	<b>Compilazione a cura del valutatore di prima istanza</b>

	<b>Fattore di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Prima istanza (punti)</b>
4	<u>Gestione e promozione dell'innovazione (progettualità)</u> Capacità di proporre iniziative e progetti volti all'innovazione ed al miglioramento dei processi aziendali	Il dirigente non è orientato all'innovazione della propria organizzazione mostrandosi cristallizzato sui processi tecnologici ed organizzativi adottati.	1
		Il dirigente mostra poche attenzione e disponibilità per le iniziative di innovazione.	2
		Il dirigente mostra sufficiente attenzione e disponibilità per le iniziative di innovazione.	3
		Il dirigente mostra buona attenzione e disponibilità per le iniziative di innovazione e spirito di iniziativa.	4
		Il dirigente mostra capacità non solo di gestire ma anche di proporre innovazioni tecnologiche e procedurali volte al miglioramento generale della organizzazione.	5
5	<u>Appropriatezza nella gestione delle risorse a disposizione.</u> Capacità di considerare le implicazioni economiche del proprio lavoro, di investire appropriatamente le risorse a disposizione.	Nello svolgimento delle proprie attività il dirigente non considera le implicazioni economiche ed utilizza le risorse in modo non adeguato	1
		Il dirigente utilizza in maniera poco attenta le risorse cercando di minimizzare gli sprechi.	2
		Il dirigente utilizza in maniera attenta le risorse cercando di minimizzare gli sprechi.	3
		Il dirigente utilizza in maniera molto attenta le risorse cercando di minimizzare gli sprechi.	4
		Il dirigente è attento all'utilizzo delle risorse, adotta e promuove comportamenti finalizzati all'efficienza contribuendo non solo al mantenimento, ma anche alla riduzione dei costi.	5
6	<u>Correttezza comportamentale e flessibilità</u> Capacità di esprimere un comportamento corretto ed adeguato alle singole situazioni, nel rispetto ed al di là di quanto previsto dalle norme, assumendosi le responsabilità in relazione alla propria posizione, anche in relazione ai procedimenti disciplinari conclusi con una sanzione. Rispetto dell'orario di lavoro contrattualmente dovuto; rispetto degli orari di inizio delle diverse attività (turno di guardia, sala operatoria, ambulatorio specialistico, ecc.); disponibilità ad articolare l'orario di servizio in funzione delle specifiche esigenze operative della struttura.	è incorso in comportamenti scorretti, manifestando un insufficiente livello nell'osservanza dei principi fondamentali del codice di comportamento e/o deontologico	1
		la correttezza comportamentale non è scevra da ripetute sollecitazioni	2
		manifesta un comportamento corretto, equilibrato ed adeguato alle singole situazioni nel rispetto di quanto previsto dalle norme, assumendosi la responsabilità in relazione alla propria posizione	3
		manifesta un comportamento corretto, equilibrato alle singole situazioni, anche al di là di quanto dalle norme e dalle proprie responsabilità	4
		manifesta un comportamento esemplare non soltanto in relazione al proprio ruolo, ma soprattutto nell'ottica dell'interesse dell'Azienda e della soddisfazione dell'utente	5
7	<u>Raggiungimento degli obiettivi aziendali</u>	Media valutazione dell'ultimo triennio o anno precedente degli obiettivi di budget <50%	1

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p><b>Regione Lombardia</b></p> <p><b>ASST Santi Paolo e Carlo</b></p>	
<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE</b>	<b>Compilazione a cura del valutatore di prima istanza</b>

	<b>Fattore di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>	<b>Prima istanza (punti)</b>
	prestazionali e di miglioramento della qualità, definiti annualmente nelle schede di budget.	Media valutazione dell'ultimo triennio o anno precedente degli obiettivi di budget compresa fra 51% e 89%	3
		Media valutazione dell'ultimo triennio o anno precedente degli obiettivi di budget >90%	5
<b>8</b>	<u>Formazione</u> Attività scientifica, attività di ricerca, didattica, visibilità in partecipazioni a convegni e network, formazione interna e/o esterna. Capacità di promozione dell'attività scientifica individuale e di gruppo nell'U.O. e trasversale alle U.O./Dipartimenti coinvolti	Non partecipa ai corsi obbligatori aziendali (sicurezza, ecc.)	1
		----	---
		Partecipa solo ai corsi obbligatori aziendali	3
		Oltre ai corsi obbligatori promuove attività scientifica, partecipa ai corsi ECM	4
		Oltre ai corsi obbligatori promuove attività scientifica, partecipa ai corsi ECM, svolge attività di ricerca e didattica	5
<b>9</b>	<u>(Da compilare solo per responsabili di UO o equipe)</u>  <u>Gestione e sviluppo risorse umane</u> Capacità di motivare valorizzare e valutare i propri collaboratori identificando i loro bisogni di formazione, di sviluppo professionale e assegnando incarichi. Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	Il dirigente non si dimostra sensibile ed attento alle qualità umane e professionali dei propri collaboratori.	1
		Il dirigente supporta poco lo sviluppo professionale delle risorse aziendali, mostrando attenzione ai processi formativi e di valutazione.	2
		Il dirigente supporta adeguatamente lo sviluppo professionale delle risorse aziendali, mostrando attenzione ai processi formativi e di valutazione. Sufficiente differenziazione dei giudizi.	3
		Il dirigente supporta molto lo sviluppo professionale delle risorse aziendali, mostrando attenzione ai processi formativi e di valutazione. Buona differenziazione dei giudizi.	4
		Il dirigente anticipa e sviluppa le istanze formative e motivazionali dei propri collaboratori non solo fornendo loro opportunità di crescita, ma individuando in tale crescita i motivi della propria crescita professionale ed umana. Buona e coerente differenziazione dei giudizi.	5

Sistema Socio Sanitario  <b>Regione Lombardia</b> <b>ASST Santi Paolo e Carlo</b>	
<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE</b>	<b>Compilazione a cura del valutatore di prima istanza</b>

**Quadro riepilogativo della proposta di valutazione**

Fattore di valutazione	Prima istanza Punti
<b>1</b>	
<b>2</b>	
<b>3</b>	
<b>4</b>	
<b>5</b>	
<b>6</b>	
<b>7</b>	
<b>8</b>	
<b>9</b> (Solo per responsabili di UO o equipe)	
<b>Totale</b>	

<b>Eventuali rilievi del valutato</b>	
Data, _____	Il Valutato  _____



**Eventuali osservazioni del Valutatore di Prima istanza**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Valutazione finale**

Criterio: valutazione positiva solo in caso di punteggio finale:

- maggiore o uguale a 27, nel caso di responsabili di UO o di equipe
- maggiore o uguale a 24 negli altri casi

Positiva

Negativa

Data, \_\_\_\_\_

Il Valutatore di Prima Istanza

\_\_\_\_\_

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p><b>Regione Lombardia</b></p> <p><b>ASST Santi Paolo e Carlo</b></p>	
<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE</b>	<b>Compilazione a cura del Collegio Tecnico</b>

**Scheda di valutazione valida per:**

- La conferma o conferimento di nuovi incarichi
- Il passaggio di fascia per l'indennità di esclusività, per i dirigenti
- La rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale per i dirigenti neoassunti al termine del quinto anno

**Dati personali del Dirigente valutato**

Nome e cognome	
Luogo di nascita	
Domicilio	
Telefono	
Disciplina di appartenenza	
Tipo di rapporto di lavoro (esclusivo/non esclusivo)	
Posizione coperta	
Periodo cui si riferisce la valutazione (da... a ...)	

<b>Componenti Collegio tecnico</b>	<b>Nome</b>
1° Componente	
2° Componente	
3° Componente	

