



PROPOSTA N°: 2359/22

NOME STRUTTURA PROPONENTE: RISORSE UMANE

IL DIRIGENTE RESPONSABILE: Centola Vincenzo

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO: Goggi Angela

IL RESPONSABILE DELL'ISTRUTTORIA: Perotti Selma

DELIBERA N. 2414 DEL 18/10/2022

OGGETTO: REGOLAMENTO PER L’AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI PER LA DIRIGENZA DELL’AREA SANITA’ APPROVATO CON DELIBERAZIONE N°207 DEL 04/02/2021 – SOSTITUZIONE DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA CON LA SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PARTE B DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE AZIENDALE.



IL DIRETTORE GENERALE

Preso atto che con deliberazione n°207 del 04/02/2021 è stato approvato il regolamento per l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali per la Dirigenza dell'Area Sanita' e le relative schede di valutazione di prima e seconda istanza;

Dato atto che con deliberazione n° 2170 del 20/09/2022 è stato approvato il Sistema di valutazione delle performance e le relative schede per la valutazione individuale dei dirigenti;

Ritenuto pertanto, al fine di omogeneizzare le schede di valutazione dei Dirigenti, sia per la performance individuale che per l'affidamento la valutazione e la revoca degli incarichi dirigenziali, di modificare il regolamento in oggetto sostituendo la scheda di valutazione di prima istanza con la scheda di valutazione individuale parte B del sistema di valutazione della performance aziendale;

Su proposta del Dirigente Responsabile della S.C. Risorse Umane, il quale attesta la legittimità del presente provvedimento;

Acquisito il parere espresso dalla S.C. Affari Generali in ordine alla regolarità della formazione del presente provvedimento;

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 approvare la nuova versione del regolamento per l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali per la Dirigenza dell'Area Sanita', parte integrante del presente provvedimento, nel quale è stata sostituita la scheda di valutazione di prima istanza con la scheda di valutazione individuale parte B del sistema di valutazione della performance aziendale;
- 2) di dare atto che il presente provvedimento non comporta costi a carico dell'Azienda;
- 3) 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.



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 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.



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.



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, predispone 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 – Graduazione 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 graduazione 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 graduazione 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.



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.

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE - DIRIGENZA - RESPONSABILE DI STRUTTURA

Anno o periodo di valutazione		Matricola	
Cognome e Nome		Data rilevazione	
Profilo			
Valutatore			
Unità Operativa			

Parte A: Performance Organizzativa (punteggio max definito da accordo) <i>Compilazione a cura del Controllo di gestione</i>	0 / 80
Punteggio degli obiettivi di budget del CdR di appartenenza (valutazione in centesimi)	/ 100

Parte B: Performance Individuale (punteggio max definito da accordo)	0 / 20
---	---------------

Valutazione degli obiettivi individuali (valutazione in centesimi)	0 / 100
---	----------------

Item e comportamenti organizzativi	Descrizione	Peso	Coefficiente attribuito					
			0	0,25	0,5	0,75	1	
AREA RELAZIONALE	1 Partecipazione e collaborazione	Capacità di lavorare con i colleghi e collaboratori, di partecipare all'attività aziendale e all'integrazione multidisciplinare, di creare sinergie di gruppo nel perseguire obiettivi comuni	5	⊗	○	○	○	○
	2 Capacità comunicative	Utilizzare stili differenziati di comunicazione per valorizzare i rapporti e per efficaci scambi informativi	15	⊗	○	○	○	○
	3 Correttezza comportamentale e orientamento all'utenza	Capacità di esprimere un comportamento corretto ed adeguato verso gli utenti interni ed esterni per migliorare la qualità delle prestazioni e dei servizi erogati	5	⊗	○	○	○	○
AREA COGNITIVA	4 Adattabilità, flessibilità e resilienza	Propensione ad adattarsi con efficacia a situazioni e funzioni diverse	10	⊗	○	○	○	○
	5 Informatizzazione	Capacità di utilizzo degli strumenti informatici e dei sistemi informativi aziendali	10	⊗	○	○	○	○
AREA REALIZZATIVA	6 Collegamento agli obiettivi organizzativi o individuali	Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi del centro di responsabilità o eventuali obiettivi specifici individuali	5	⊗	○	○	○	○
	7 Impegno e orientamento al risultato, qualità ed efficienza	Rispettare tempi, scadenze, compiti assegnati. Comportamento finalizzato al raggiungimento degli obiettivi preposti, anche avvalendosi di strumenti adeguati di programmazione e controllo	5	⊗	○	○	○	○
	8 Capacità di iniziativa, di innovazione e di risoluzione dei problemi	Capacità di proporre iniziative e progetti volti all'innovazione ed al miglioramento dei processi aziendali. Attitudine a proporre suggerimenti ed iniziative per migliorare la realizzazione del lavoro e adottare soluzioni di problem solving	15	⊗	○	○	○	○
AREA GESTIONALE E FORMATIVA	9 Appropriatezza nella gestione delle risorse e sensibilità economica	Capacità di considerare le implicazioni economiche del proprio lavoro, di utilizzare appropriatamente le risorse a disposizione, di promuovere comportamenti finalizzati all'efficienza.	10	⊗	○	○	○	○
	10 Aggiornamento e Formazione continua	Partecipazione ad attività scientifica, attività di ricerca, didattica, convegni e network, formazione interna o esterna, anche con riferimento ai corsi ECM	10	⊗	○	○	○	○
	11 Coordinamento, gestione e valutazione delle risorse umane	Capacità di gestire, valorizzare e valutare i propri collaboratori Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	10	⊗	○	○	○	○
TOT Pesì		100						

Punteggio raggiunto parte A (Performance Organizzativa)	0 / 100
Punteggio raggiunto parte B (Performance Individuale) valida come valutazione individuale annuale	0 / 100
Valutazione Annuale Finale (parte A + parte B) con riflesso economico valido per la valutazione di prima istanza di conferimento incarico o fine incarico	0 / 100

Eventuale giudizio sintetico	
Eventuali osservazioni del valutato	

Data _____ Il responsabile valutatore: _____
Firma eventuale superiore gerarchico: _____

Firma del valutato per presa visione: _____

(la sigla del dipendente è apposta per presa visione non denotando necessariamente un accordo con la valutazione, ma solo che al collaboratore è stata data l'opportunità di visionare e discutere la valutazione con il responsabile)

Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Santi Paolo e Carlo	
SCHEDA DI VALUTAZIONE	Compilazione a cura del Collegio Tecnico

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 ...)	

Componenti Collegio tecnico	Nome
1° Componente	
2° Componente	
3° Componente	

