



**REGOLAMENTO IN MATERIA DI INCARICHI DIRIGENZIALI
(AFFIDAMENTO, CONFERMA E REVOCA) E DI VALUTAZIONE
DELL'AREA SANITA' - DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA E DELLE
PROFESSIONI SANITARIE**

INDICE

Premessa

Art. 1: Tipologie di incarichi

Art. 2: Requisiti per il conferimento degli incarichi

Art. 3: Conferimento e durata degli incarichi

3.1: Incarico di Direzione di Struttura Complessa

3.2: Incarichi dirigenziali diversi dalla Direzione di Struttura Complessa

3.3: Disposizioni particolari

Art. 4: Altre tipologie di incarichi

Art. 5: Graduazione degli incarichi

Art. 6: Valutazione e verifica dei dirigenti

Art. 7: Metodologia e strumenti del sistema di valutazione

Art. 8: Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'O.I.V.

Art. 9: Effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio Tecnico

Art. 10: Effetti della valutazione negativa

Art. 11: Ulteriori effetti della valutazione negativa

Art. 12: Revoca dell'incarico di Direttore di Dipartimento

Art. 13: Modifica dell'incarico in corso di validità del contratto

Art. 14: Sostituzioni del dirigente assente

Art. 15: Cessazione anticipata dell'incarico



PREMESSA

Il presente regolamento disciplina gli incarichi dirigenziali, le procedure per l'affidamento, la conferma e la revoca degli stessi relativi all'Area Sanità, in coerenza con l'assetto organizzativo aziendale.

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; tale regolamento si applica ai Dirigenti Medici, Sanitari e delle Professioni Sanitarie in servizio presso questa Azienda con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato, nel rispetto del:

- CCNL 2016 – 2018 dell'Area Sanità (triennio 2016 – 2018);
- CCNL 08/06/2000
- CCNL 05/12/1996
- D.Lgs. nr. 502 del 30/12/1992 e s.m.i.
- D.Lgs. nr. 165 del 30/03/2001 e s.m.i.
- D.Lgs. nr. 150 del 27/10/2009 e s.m.i.
- D.L. nr. 78 del 31/05/2010 convertito con modificazioni dalla Legge nr. 122 del 30/07/2010
- D.L. nr. 158 del 13/09/2012 convertito con modificazioni dalla Legge nr. 189 del 08/11/2012
- D.L. nr. 90 del 24/06/2014 convertito con modificazioni dalla Legge nr. 114 del 11/08/2014

L'Azienda, in forza del Piano di Organizzazione Aziendale Strategico (P.O.A.S.) e nei limiti delle risorse disponibili nel "Fondo per la retribuzione degli incarichi", identifica il numero degli incarichi dirigenziali da conferire.

ART. 1 - TIPOLOGIE DI INCARICHI

Le tipologie di incarichi conferibili ai Dirigenti Medici, Sanitari e delle Professioni Sanitarie in forza del Capo II art. 18 e seguenti del CCNL dell'Area Sanità triennio 2016 – 2018, sono le seguenti:

- Incarichi gestionali:
 - a) Incarico di direzione di struttura complessa
 - b) Incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale
 - c) Incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa
 - d) Incarico di direttore di dipartimento di cui al D.Lgs nr. 502 del 30.12.1992
- Incarichi professionali:
 - a) Incarico professionale di altissima professionalità, il quale si distingue a sua volta in:
 - a1) Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale
 - a2) Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa
 - b) Incarico professionale di alta specializzazione
 - c) Incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo
 - d) Incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova.



ART. 2 - REQUISITI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI

Gli incarichi indicati nel paragrafo precedente per essere conferiti necessitano il possesso dei sotto indicati requisiti:

Incarichi gestionali:

Incarico di Direzione di Struttura Complessa: anzianità di servizio di 7 anni, di cui cinque nella disciplina richiesta dal bando o in una disciplina equipollente, e specializzazione nella disciplina richiesta nel bando o in una disciplina equipollente, ovvero anzianità di servizio di 10 anni nella disciplina;

Incarico di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale: anzianità di servizio di 5 anni e valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico;

Incarico di Direzione di Struttura Semplice quale articolazione interna di Struttura Complessa: anzianità di servizio di 5 anni e valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico;

Incarico di Direttore di Dipartimento di cui al D.Lgs nr. 502 del 30.12.1992: è conferito dal Direttore Generale ad un Dirigente con incarico di Direzione di Struttura Complessa afferente al Dipartimento.

Incarichi professionali

Incarico professionale di altissima professionalità a valenza dipartimentale e quale articolazione interna di struttura complessa: anzianità di servizio di 5 anni e valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

Il numero di posizioni dirigenziali **di altissima professionalità a valenza dipartimentale** istituibili in Azienda, **non può superare il 3%** (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi professionali di alta specializzazione e professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo; mentre quelli **di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa non può superare il 7%** (arrotondato all'unità superiore) del numero degli incarichi professionali di alta specializzazione e professionali di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;

Incarico professionale di alta specializzazione: anzianità di servizio di 5 anni e valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

Incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: anzianità di servizio di 5 anni e valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico;

Incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova. 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.

Nel computo dell'anzianità di servizio rientrano i periodi di anzianità maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, con o senza soluzione di continuità, presso:

- Aziende sanitarie, ospedaliere del SSN
- Aziende ospedaliero-universitarie diverse dalle Università, dalle Istituzioni Universitarie e dalle Aziende ospedaliero-universitarie costituite in seguito alla trasformazione dei policlinici universitari a gestione diretta, denominate aziende ospedaliere universitarie integrate con il Servizio Sanitario Nazionale;



- Istituti zooprofilattici sperimentali di cui al decreto legislativo 30 giugno 1993, n. 270 e s.m.i.;
- Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico di cui al decreto legislativo 16 ottobre 2003, n. 288;
- Azienda ospedaliera Ordine Mauriziano di Torino;
- Ente ospedaliero Ospedali Galliera di Genova;
- Aziende pubbliche di servizi alla persona (ex IPAB), che svolgono prevalentemente funzioni sanitarie;
- Residenze sanitarie assistite a prevalenza pubblica - RSA;
- Agenzie regionali per la protezione ambientale - ARPA;
- Agenzia per i servizi sanitari regionali - Age.Na.S;
- Istituto Nazionale per la promozione della salute delle popolazioni Migranti e per il contrasto delle malattie della Povertà – INMP;
- Nonché i periodi relativi ad attività sanitarie e professionali effettuati con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali o in ospedali o strutture pubbliche dell'Unione Europea.

ART. 3 - CONFERIMENTO E DURATA DEGLI INCARICHI

3.1 – Incarico di Direzione di Struttura Complessa

L'incarico di Direzione di Struttura Complessa è conferito dal Direttore Generale nei limiti delle Strutture Complesse previste dal P.O.A.S. e a conclusione delle procedure previste dalla legislazione vigente (D.P.R. n. 484/1997, dagli artt. 15, 15 bis e 15 ter del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. e dall'art. 4, lett. d) della Legge n. 189/2012).

L'incarico è conferito a tempo determinato e ha durata di cinque anni con possibilità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico, di rinnovo per lo stesso periodo o per un periodo più breve ai sensi dell'art. 15 ter, comma 2 del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i.

Un incarico più breve può essere conferito nel caso in cui il dirigente sia in prossimità del conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo.

Per i Dirigenti delle Professioni Sanitarie, visto l'attuale vuoto normativo relativo alle modalità di conferimento dell'incarico di Direzione di Struttura Complessa e nelle more delle disposizioni normo-contrattuali che interverranno per disciplinare tale procedura, si precisa che l'incarico verrà conferito dal Direttore Generale su proposta del Direttore Sanitario, previa valutazione comparata dei curricula professionali, a un dirigente in possesso dell'esperienza professionale dirigenziale non inferiore a cinque anni, così come previsto dall'art. 29 – comma 4 – del CCNL 8.6.2000, modificato dall'art. 10 – comma 3 – del CCNL 17.10.2008.

3.2 – Incarichi dirigenziali diversi dalla Direzione 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 anzianità sono conferiti solo incarichi professionali di base mentre ai dirigenti con almeno cinque anni di anzianità è conferito un incarico, diverso dall'incarico professionale di base, tra quelli sotto riportati di cui all'art. 1 *“Tipologie di incarichi”* del presente regolamento:

- incarichi gestionali lett. b) e c)
- incarichi professionali lett. a), b), c)



Tali incarichi dirigenziali sono conferiti dal Direttore Generale in esito ad una procedura di selezione, avviata con la pubblicazione di un avviso interno, in applicazione dell'articolo 19 comma 7 del CCNL vigente.

L'Azienda predispone un avviso interno nell'ambito della struttura interessata (UOC/UOSD); tale avviso deve essere pubblicato sul sito internet aziendale per almeno dieci giorni consecutivi.

L'avviso deve specificare i seguenti elementi:

- le modalità e i termini di presentazione della domanda di partecipazione alla selezione, alla quale dovrà essere allegato il curriculum professionale del candidato
- la struttura alla quale l'incarico afferisce
- la sede di lavoro
- la tipologia dell'incarico tra quelle di cui all'articolo 18, comma 1
- le competenze richieste per ricoprire l'incarico
- la durata dell'incarico
- il peso attribuito all'incarico stesso nell'ambito della graduazione delle funzioni dirigenziali e la conseguente entità della parte fissa della retribuzione di posizione stabilita dal CCNL in relazione alla tipologia dell'incarico conferito nonché la valorizzazione della parte variabile aziendale della medesima

I Direttori di Dipartimento e i Direttori delle Strutture Complesse di afferenza propongono al Direttore Generale, mediante atto scritto e motivato, il soggetto individuato per il conferimento dell'incarico, così come previsto dalle lett. da a) a d) del comma 8 del predetto art. 19.

I succitati Direttori, al fine di formulare la proposta di incarico, effettuano una valutazione comparata dei curricula formativi e professionali dei candidati, tenendo conto di quanto dettato alla lett. a) e seguenti del comma 9 del già citato art. 19.

Incarico di Direzione di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale: è conferito dal Direttore Generale nei limiti delle Strutture Semplici Dipartimentali previste dal P.O.A.S. previo avviso di selezione interna cui può partecipare il personale in possesso dei requisiti richiesti (vedasi paragrafo requisiti per il conferimento degli incarichi).

L'incarico è conferito a tempo determinato e ha durata di cinque anni con possibilità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico, di rinnovo per lo stesso periodo.

Un incarico più breve può essere conferito nel caso in cui il dirigente sia in prossimità del conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo.

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. previo avviso di selezione interna cui può partecipare il personale in possesso dei requisiti richiesti (vedasi paragrafo requisiti per il conferimento degli incarichi).

L'incarico è conferito a tempo determinato e ha durata di cinque anni con possibilità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico, di rinnovo per lo stesso periodo.

Un incarico più breve può essere conferito nel caso in cui il dirigente sia in prossimità del conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo.



Incarico professionale di altissima professionalità, il quale si distingue sua volta in:

- a1) Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale
- a2) Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa

Incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale: è conferito dal Direttore Generale nei limiti indicati nel “paragrafo requisiti per il conferimento degli incarichi” previo avviso di selezione interna cui può partecipare il personale in possesso dei requisiti richiesti.

L’incarico è conferito a tempo determinato e ha durata di cinque anni con possibilità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico, di rinnovo per lo stesso periodo.

Un incarico più breve può essere conferito nel caso in cui il dirigente sia in prossimità del conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo.

Incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di struttura complessa: è conferito dal Direttore Generale nei limiti indicati nel “paragrafo requisiti per il conferimento degli incarichi” previo avviso di selezione interna cui può partecipare il personale in possesso dei requisiti.

L’incarico è conferito a tempo determinato e ha durata di cinque anni con possibilità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico, di rinnovo per lo stesso periodo.

Un incarico più breve può essere conferito nel caso in cui il dirigente sia in prossimità del conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo.

Incarico professionale di alta specializzazione: è conferito dal Direttore Generale nei limiti della programmazione aziendale e delle risorse disponibili previo avviso di selezione interna cui può partecipare il personale in possesso dei requisiti richiesti (vedasi sempre paragrafo requisiti per il conferimento degli incarichi).

L’incarico è conferito a tempo determinato e ha durata di cinque anni con possibilità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico, di rinnovo per lo stesso periodo.

Un incarico più breve può essere conferito nel caso in cui il dirigente sia in prossimità del conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo.

Incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo: è conferito dal Direttore Generale previo avviso di selezione interna cui può partecipare il personale in possesso dei requisiti richiesti (vedasi sempre paragrafo requisiti per il conferimento degli incarichi).

L’incarico è conferito a tempo determinato e ha durata di cinque anni con possibilità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico, di rinnovo per lo stesso periodo.

Un incarico più breve può essere conferito nel caso in cui il dirigente sia in prossimità del conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo.

Incarico professionale di base: è conferito ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato, se previsto, il periodo di prova. L’incarico è conferito a tempo determinato e ha durata non superiore a cinque anni.



Il comma 10 dell'art. 19 del vigente CCNL stabilisce che il conferimento o rinnovo di tutti gli incarichi elencati nel presente articolo comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro; il contratto d'incarico definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico conferito, la denominazione, l'oggetto dell'incarico, gli obiettivi generali da conseguire, la sua collocazione nell'organigramma aziendale, la durata e la retribuzione di posizione nelle due componenti.

Il contratto è sottoscritto dal dirigente entro il termine perentorio di 30 giorni dalla data di notifica del conferimento dell'incarico – salvo diversa proroga stabilita dalle parti; in mancanza di consenso da parte del dirigente alla scadenza del termine non si può procedere al conferimento dell'incarico.

Il predetto comma 10 dispone inoltre che la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale è preventivamente comunicata al Dirigente al fine di acquisire, entro il termine massimo di 30 giorni, il suo esplicito assenso. La mancata sottoscrizione del contratto comporterà la non erogazione del trattamento economico previsto dallo specifico incarico.

3.3. - Disposizioni particolari

Per i dirigenti con almeno di cinque anni di attività e che abbiano superato la verifica del collegio tecnico, assunti a seguito di procedura concorsuale/avviso pubblico ed esonerati dal periodo di prova in quanto rientranti nelle fattispecie previste dai commi 12 e 13, art. 12 del CCNL 19.12.2019, all'atto dell'assunzione viene direttamente conferito *l'incarico professionale di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo*, riconoscendo per la retribuzione di posizione la sola parte fissa relativa all'incarico prevista nel vigente CCNL.

ART. 4 - ALTRE TIPOLOGIE DI INCARICHI

Incarico di Direttore di Dipartimento: è conferito dal Direttore Generale, sentiti il Direttore Sanitario, Amministrativo e Socio Sanitario in relazione alla tipologia di Dipartimento, ad un dirigente con incarico di direzione di struttura complessa afferente al Dipartimento, tenuto conto dell'esperienza professionale, del curriculum del Direttore, delle capacità organizzative e gestionali.

L'incarico, di norma, ha durata triennale. 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.

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 e di lasciare temporaneamente vacante un Dipartimento. In tal caso il Direttore Sanitario/Socio Sanitario avoca a sé le funzioni di Direttore del Dipartimento fino a nuova nomina.

Incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 15 septies del D.Lgs nr. 502 del 30/12/1992:

L'art. 15 del D.Lgs nr. 502/1992, così come modificato dal DL nr. 158/2012 convertito con modificazioni dalla Legge nr. 189 del 08/11/2012, ha previsto:

- al comma 1 che il Direttore Generale può conferire a laureati di particolare e comprovata qualificazione professionale, incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico mediante la stipula di contratti a tempo determinato e con rapporto esclusivo; tali



incarichi possono essere conferiti rispettivamente entro i limiti del due per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria e del due per cento della dotazione organica complessiva degli altri ruoli della dirigenza, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto;

- al comma 2 che le aziende unità sanitarie e le aziende ospedaliere, possono stipulare contratti a tempo determinato e con rapporto esclusivo per l'attribuzione di incarichi di natura dirigenziale, relativi a profili diversi da quello medico, ad esperti di provata competenza; tali incarichi possono essere conferiti in numero non superiore rispettivamente al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria, ad esclusione della dirigenza medica, nonché al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto.

Rispetto a quanto dettato dal predetto comma 2, un'ulteriore modificazione è stata introdotta dall'art. 11 – comma 3 – della Legge nr. 114 del 11/08/2014 che ha elevato dal 5% al 10% la percentuale dei contratti a tempo determinato conferibili alla dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, ai sensi di disposizioni normative di settore quali il D.Lgs nr. 502/1992 e s.m.i. e il D.Lgs nr. 165/2001 e s.m.i.

Gli incarichi sono conferiti nei limiti assunzionali consentiti all'Azienda dal Piano di Gestione delle Risorse Umane annualmente aggiornato e nei limiti finanziari posti dall'assegnazione di bilancio.

ART. 5 - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI

Ad ogni incarico dirigenziale, così come stabilito al Capo III *“Retribuzione di posizione e di risultato”* artt. 91 e seguenti del vigente CCNL, 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 parte 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:

- a) individua tutte le posizioni dirigenziali presenti nel POAS;
- b) definisce, dopo confronto con le organizzazioni sindacali, la graduazione di tutte le posizioni dirigenziali presenti;
- c) attribuisce a ciascuna posizione un trattamento economico sulla base del fondo del salario accessorio disponibile e nei limiti dello stesso.

ART. 6 - VALUTAZIONE E VERIFICA DEI DIRIGENTI

Il comma 1 dell'art. 55 del vigente CCNL, stabilisce, nel rispetto dei principi fissati dall'art. 15 – comma 5 – del D.Lgs. nr. 502/92, che la valutazione dei dirigenti rappresenta un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscere e a valorizzare 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.



L'Azienda, al termine del confronto con le rappresentanze sindacali in merito ai criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance, adotta il regolamento predisposto e gli strumenti di verifica.

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

- A. verifica dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di risultato – effettuata con cadenza annuale;
- 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.

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

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

- per i Direttori di Dipartimento: *Direttore Sanitario, Amministrativo, Socio Sanitario (ciascuno per i Dipartimenti ad esso afferenti) o loro delegati;*
- per i Dirigenti Responsabili di Staff: *Direttore Sanitario, Amministrativo, Socio Sanitario (ciascuno per quanto di competenza) 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 II° istanza viene effettuata da:

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

Il Collegio Tecnico è nominato dal Direttore Generale ed è composto dal Direttore di Dipartimento, con funzione di Presidente e da due Direttori/Dirigenti rappresentanti della specifica disciplina o profilo del valutato; inoltre il Collegio, dopo essere stato nominato, dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento.

Il Collegio Tecnico per la valutazione di seconda istanza relativa all'incarico di Direttore di Dipartimento è costituito dal Direttore Generale con funzioni di Presidente e dai Direttori Sanitario, Amministrativo e Socio Sanitario.

ART. 7 - METODOLOGIA E STRUMENTI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

Il processo di valutazione comprende varie fasi; di seguito, per ciascun momento di verifica, vengono descritte cronologicamente le azioni che devono essere agite.



Verifica dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di risultato

Il dirigente responsabile (valutatore):

1. presenta ai propri dirigenti (valutati) – di norma – entro il primo trimestre dell'anno, gli obiettivi concordati e assegnati alla struttura di appartenenza;
2. illustra la scheda di valutazione individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget, declinando al singolo valutato gli obiettivi da raggiungere nell'anno oggetto di valutazione;
3. restituisce al valutato un feedback rispetto al raggiungimento degli obiettivi assegnati e ad eventuali azioni di miglioramento;
4. formula la proposta di valutazione di prima istanza;
5. presenta la proposta di valutazione al valutato, mediante colloquio, al fine di permettere il contraddittorio;
6. invia, dopo accettazione/presa visione del valutato, le proposte di valutazione alla UOC Gestione Risorse Umane che attiverà presso l'O.I.V. la valutazione di seconda istanza.

La valutazione viene espressa per tutti i dirigenti che abbiano prestato servizio in Azienda per almeno 3 mesi nel periodo oggetto di valutazione.

A conclusione dell'intero processo di valutazione, la scheda, completa di valutazione di prima istanza, osservazioni del valutato e valutazione di seconda istanza, viene archiviata nel fascicolo del dipendente e ne costituirà parte integrante.

Verifica della professionalità espressa

Il dirigente responsabile (valutatore), 3 mesi prima della scadenza dell'incarico oggetto di valutazione, riceve dalla UOC Gestione Risorse Umane avviso di attivazione del processo di valutazione:

1. illustra al valutato la scheda di valutazione della professionalità espressa;
2. formula la proposta di valutazione di prima istanza;
3. presenta la proposta di valutazione al valutato, mediante colloquio, al fine di permettere il contraddittorio;
4. invia, dopo accettazione/presa visione del valutato, le proposte di valutazione alla UOC Gestione Risorse Umane che attiverà presso il Collegio Tecnico preposto la valutazione di seconda istanza.

La valutazione dei dirigenti con incarico professionale risulterà positiva ove il punteggio attribuito sia pari ad almeno i 6/10 di quello massimo previsto (punteggio minimo: 42/70).

La valutazione dei dirigenti con incarico gestionale risulterà positiva ove il punteggio attribuito sia pari ad almeno i 7/10 di quello massimo previsto (punteggio minimo: 56/80).

A conclusione dell'intero processo di valutazione, la scheda, completa di valutazione di prima istanza, osservazioni del valutato e valutazione di seconda istanza, viene archiviata nel fascicolo del dipendente e ne costituirà parte integrante.

Costituiscono parte integrante del presente regolamento le seguenti schede di valutazione:

- scheda di valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget (incarico professionale)



- scheda di valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget (incarico gestionale)
- scheda di valutazione per la verifica della professionalità espressa (incarico professionale)
- scheda di valutazione per la verifica della professionalità espressa (incarico gestionale)

ART. 8 - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DEI RISULTATI RAGGIUNTI DA PARTE DELL'O.I.V.

L'esito positivo della verifica dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di risultato, valutazione annuale, comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato così come dettato dall'art. 93 del vigente CCNL e definito nella contrattazione integrativa aziendale in materia di retribuzione di risultato, a cui si rinvia.

L'esito positivo, inoltre, concorre, insieme ai criteri di valutazione specificati nella scheda per la valutazione della professionalità espressa, alla formazione della valutazione delle attività professionali, attuata dal Collegio Tecnico.

Per i dirigenti di nuova assunzione che non abbiano ancora raggiunto i cinque anni di servizio, l'esito positivo delle verifiche annuali è condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base.

ART. 9 - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI SVOLTE E DEI RISULTATI RAGGIUNTI DA PARTE DEL COLLEGIO TECNICO

Per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello di base, l'esito positivo della valutazione concretizza la conferma dell'incarico già assegnato o il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico, professionale.

Per il dirigente neoassunto, il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio, l'esito positivo è finalizzato al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base; per il dirigente neoassunto, 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 di incarico.

Per gli altri dirigenti, l'esito della valutazione positiva dispone il passaggio alla fascia superiore di esclusività, per coloro che abbiano compiuto i 15 anni di anzianità.

ART. 10 - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA

Per il Dirigente neoassunto la valutazione negativa da parte del Collegio Tecnico, comporta:

- a) il rinvio di un anno della possibilità di attribuzione di un incarico;
- b) il rinvio di un anno del diritto al percepimento della fascia superiore dell'indennità di esclusività;
- c) la decurtazione della retribuzione di posizione in una misura non superiore al 40% (sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito);
- d) il conguaglio della maggiore retribuzione di posizione percepita nel quinquennio che potrà essere effettuata mediante trattenuta sulle competenze mensili.



Per gli altri dirigenti, l'esito della valutazione negativa comporta:

- a) il mancato rinnovo dell'incarico oggetto della valutazione;
- b) l'affidamento di un incarico di minor rilievo e di minor valore economico;
- c) il rinvio di un anno del diritto al percepimento della fascia superiore dell'indennità di esclusività;
- d) la decurtazione della retribuzione di posizione in una misura non superiore al 40% (sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito);
- e) il conguaglio della maggiore retribuzione di posizione percepita che potrà essere effettuata mediante trattenuta sulle competenze mensili.

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.

ART. 11 - ULTERIORI EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA

Nel caso in cui la valutazione negativa scaturisca non soltanto da un mancato conseguimento degli obiettivi annuali, ma anche da un persistente comportamento del dirigente non confacente al proprio ruolo, come messo in evidenza dalla valutazione annuale dello stesso, il Direttore Generale può attivare le procedure di cui all'art. 106 del CCNL della Dirigenza 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.

Decorsi 45 gg. dal ricevimento della richiesta da parte del protocollo di Regione Lombardia, in caso di silenzio del Comitato, il Direttore Generale procede in via autonoma all'adozione del provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro.

ART. 12 - REVOCA DELL'INCARICO DI DIRETTORE DI DIPARTIMENTO

Il Direttore Generale può, in presenza di fatti gravi che possono determinare responsabilità disciplinare o responsabilità dirigenziale, disporre la revoca dell'incarico di Direttore di Dipartimento mediante atto di natura opposta a quello con cui ha conferito l'incarico, motivando la delibera con riferimento generico alla tipologia di responsabilità che ha determinato la revoca dell'incarico e rinviando a nota riservata, indirizzata al Direttore di Dipartimento, la descrizione della motivazione dell'atto.

ART. 13 - MODIFICA DELL'INCARICO IN CORSO DI VALIDITA' DEL CONTRATTO

1. In presenza di modifiche organizzative derivanti dall'applicazione del Piano di Organizzazione Aziendale, la Direzione potrà, in costanza di contratto di lavoro individuale e fino alla scadenza, concordare con il Dirigente l'assegnazione a nuovo o diverso incarico di pari livello. In tal caso il Dirigente mantiene il trattamento economico già attribuito fino alla scadenza del contratto individuale.
2. La modifica dell'incarico potrà avvenire anche nei casi di conclamata incompatibilità ambientale.



3. La valutazione del Dirigente è comunque effettuata, al termine del quinquennio di attività, dal Collegio Tecnico.

ART. 14 - SOSTITUZIONI DEL DIRIGENTE ASSENTE

In caso di assenza, per ferie o malattia o altro impedimento, del Direttore di Dipartimento la sua sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro Dirigente con incarico di Direttore di Struttura Complessa proposto dal Direttore di stesso. Il Direttore di Dipartimento può delegare alcune funzioni di Direttore di Struttura Complessa ad altro Dirigente di Struttura Semplice appartenente alla sua Struttura. In tal caso al Dirigente delegato, in sede di riconoscimento dell'indennità di risultato, spetta il 15% della sola indennità di risultato del Direttore di Struttura complessa nominato Direttore di Dipartimento.

In caso di assenza, per ferie o malattia o altro impedimento, del Direttore di Struttura Complessa la sua sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro Dirigente individuato con atto aziendale, entro il 31 gennaio di ogni anno, su proposta del Direttore della Struttura Complessa.

Il sostituto del Direttore di Struttura Complessa deve possedere i seguenti requisiti:

- a) essere titolare di un incarico, ad esclusione dell'incarico professionale di base (art. 18, c. 1, II, lett. d) CCNL vigente)
- b) essere, preferibilmente, titolare di un rapporto in regime di esclusività.

In caso di assenza, per ferie o malattia o altro impedimento, del Direttore di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale la sua sostituzione è affidata dall'Azienda ad altro Dirigente con incarico di Direttore di Struttura Semplice proposto dal Direttore di stesso.

ART. 15 - CESSAZIONE ANTICIPATA DELL'INCARICO

1. Può essere disposta la revoca anticipata dell'incarico per i motivi di cui all'art. 15 ter, comma 3 del D.Lgs. nr. 502/1992 e s.m.i. o per effetto della valutazione negativa ai sensi dell'art. 61 del vigente CCNL o per il venir meno dei requisiti.
2. 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.
3. In forza della normativa vigente, art. 9, comma 32 della Legge 122/2010, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, è possibile, anche in assenza di una valutazione negativa, non confermare l'incarico conferito al dirigente e conferirgli un altro incarico, anche di valore economico inferiore. Secondo quanto previsto da tale norma non si applicano, in tal caso, le eventuali disposizioni normative e contrattuali collettive più favorevoli.
4. Così come previsto dall'art. 19, comma 5 ter del vigente CCNL, qualora l'Azienda, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto – prima della relativa scadenza o della scadenza stessa – dovrà applicare, previo confronto ex art. 5, comma 3, lett e) del predetto CCNL le disposizioni legislative vigenti in materia.
5. Con riferimento al comma 4, ai sensi del combinato disposto dell'art. 39, comma 6 del D.L. 78/2010 e dell'art. 92, comma 2 del CCNL 2016 – 2018, al Dirigente che cessi da un incarico affidato per effetto di



modifiche organizzative viene comunque riconosciuta la retribuzione di posizione complessiva minima annua lorda, per tredici mensilità, come da tabella sotto indicata:

Anzianità uguale o superiore a 5 anni e inferiore a 15 anni	€ 5.000
Anzianità uguale o superiore a 15 anni e inferiore a 20 anni	€ 6.000
Anzianità uguale o superiore a 20 anni	€ 7.000

6. Qualora la retribuzione di posizione complessiva dell'incarico conferito dovesse risultare inferiore rispetto ai valori di cui al comma 5, la retribuzione di posizione di incarico verrà maggiorata fino agli importi di cui alla tabella.
7. La revoca dell'incarico avviene con atto scritto e motivato.