



A.S.L. TO4

Azienda Sanitaria Locale
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.9176666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

www.aslto4.piemonte.it

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

DIRIGENZA DEL RUOLO PROFESSIONALE, TECNICO ED

AMMINISTRATIVO DELL'A.S.L. TO4

ACCORDO SULL'UTILIZZO DEL FONDO POSIZIONE E DEL FONDO RISULTATO

In data 05 Marzo 2018, le parti sottoindicate sottoscrivono in ipotesi, e fatto salvo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, il seguente Accordo sull'Utilizzo del Fondo Posizione e del Fondo Risultato della Dirigenza del Ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo dell'A.S.L. TO4.

PER L'AZIENDA

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Lorenzo ARDISSONE

in originale firmato

**PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI DELLA DIRIGENZA DEL RUOLO PROFESSIONALE,
TECNICO E AMMINISTRATIVO**

C.I.S.L.

Dott. PELLEGRINETTI Ugo

in originale firmato

Retribuzione di Posizione

ART. 1

Graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi di posizione

1. La graduazione degli incarichi di posizione attribuibili ai Dirigenti del Ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo dell'A.S.L. TO4, nonché i criteri e le modalità per il loro conferimento, valutazione e revoca, sono disciplinati dal "Regolamento in materia di graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali", concertato in data 17/05/2016 con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, successivamente modificato nel testo concertato con le medesime Organizzazioni Sindacali nell'incontro del 05/03/2018 ed allegato al presente Accordo per costituirne parte integrante e sostanziale

ART. 2

Valorizzazione economica degli incarichi di posizione

1. La retribuzione di posizione collegata agli incarichi individuati all'art. 3 dell'allegato Regolamento, è definita nei seguenti importi annui lordi, comprensivi della 13^a mensilità, nei quali è ricompresa la retribuzione di posizione minima unificata, nonché la retribuzione variabile aziendale:

N°	Incarico	Retribuzione di posizione collegata all'incarico
1	Direttore di Struttura Complessa	€ 28 600,00
2	Responsabile di Struttura Semplice di fascia A (S.S. A)	€ 24.200,00
3	Responsabile di Struttura Semplice di fascia B (S.S. B)	€ 20.900,00
4	Responsabile di Struttura Semplice di fascia C (S.S. C)	€ 18.700,00
5	Incarico di Alta Specializzazione	€ 9.900,00
6	Incarico Professionale	€ 5.500,00
7	Incarico Professionale di Base (retribuzione di posizione unificata Dirigenti Ruolo Tecnico e Professionale con anzianità di servizio inferiore a 5 anni - C.C.N.L. 06/05/2010)	€ 654,29
8	Incarico Professionale di Base (retribuzione di posizione unificata Dirigenti Ruolo Amministrativo con anzianità di servizio inferiore a 5 anni - C.C.N.L. 06/05/2010)	€ 728,65

2. Le suddette retribuzioni decorrono dal 01 Maggio 2016, come già previsto dall'art. 3, del Regolamento del 17/05/2016, o, se successiva, dalla data di decorrenza del nuovo incarico di posizione conferito in applicazione dei provvedimenti conseguenti all'adozione dell'Atto Aziendale approvato con delibera n. 902, del 19/10/2015.
3. La spesa derivante dal riconoscimento della retribuzione di posizione di cui al precedente comma 1 rientra nell'ambito del Fondo per la retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa ex art. 8, del C.C.N.L. 06/05/2010, biennio economico 2008/2009, quantificato in € 388.982,61 per il 2016e, in via provvisoria, in € 374.620,73 per il 2017.

Retribuzione di Risultato

ART. 3

Retribuzione di Risultato 2018

1. Per l'anno 2018 le quote di retribuzione di risultato dei Dirigenti del Ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo sono confermate negli stessi importi erogati a decorrere dal 2008 ai Direttori di Struttura Complessa ed ai Responsabili di Struttura Semplice e dal 2011 ai Dirigenti con altri incarichi, pari a:

N°	Incarico	Retribuzione di risultato anno 2018
1	Direttore di Struttura Complessa	€ 8.120,68
2	Responsabile di Struttura Semplice	€ 6.246,68
3	Altri incarichi	€ 5.413,79

2. Nelle quote di cui al comma precedente sono ricomprese le risorse aggiuntive regionali, ex art. 52, comma 5, lett. b), C.C.N.L. 8/06/2000 - I biennio economico, confermato, in ultimo, dall'art. 10, comma 3, C.C.N.L. 06/05/2010 e di cui all'Accordo Regione - OO.SS. di categoria del 09/04/2001, recepito con D.G.R. n. 54-3038, del 21/05/2001. Sulla base delle linee di indirizzo ex art. 9, C.C.N.L. 03/11/2005, approvate con D.G.R. n. 21-2746, del 02/05/2006, come confermate dalle linee di indirizzo ex art. 5, C.C.N.L. 07/10/2008, approvate con D.G.R. n. 9-11625, del 22/06/2009, l'attribuzione delle risorse aggiuntive comporta l'attribuzione ai Dirigenti di obiettivi prestazionali ai quali è correlato un impegno orario aggiuntivo. L'orario aggiuntivo è valorizzato nella misura della tariffa oraria di € 60,00 lord, prevista dall'art. 14, comma 6, del C.C.N.L. 03/11/2005 ed è calcolato tenendo conto della decurtazione dell'1,2% del monte salari 1997, di cui all'accordo del 09/04/2001. A fronte della quota pro-capite di risorse aggiuntive quantificata in € 2.620,00, tale debito orario è pari a n° 43,40 ore annue pro-capite.
3. Per i Dirigenti neo-assunti, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, l'acconto viene erogato dopo sei mesi dall'assunzione. E' facoltà del Direttore / Responsabile proporre al Direttore Generale, con richiesta motivata, l'inserimento nella retribuzione di risultato del personale neo-assunto anteriormente ai sei mesi.
4. Qualora un Dirigente non partecipi al perseguimento degli obiettivi assegnati alla Struttura, il Direttore / Responsabile potrà, in qualunque momento, proporre al Direttore Generale, con lettera motivata, la sospensione dell'erogazione dell'acconto al Dirigente interessato.
5. I Responsabili cui è demandata la proposta di attribuzione e di sospensione dell'acconto, di cui ai punti precedenti, sono così individuati:

Proponente	Dirigente cui attribuire / sospendere l'acconto
Direttore Amministrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore di Struttura Complessa in line al Direttore Amministrativo - Responsabile di Struttura Semplice in staff al Direttore Amministrativo
Direttore Sanitario	Responsabile di Struttura Semplice in staff al Direttore Sanitario
Direttore di Struttura Complessa	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabile di Struttura Semplice di Struttura complessa - Altri incarichi all'interno della Struttura Complessa

6. L'acconto viene sospeso d'ufficio dal primo giorno di assenza per gravidanza o per aspettativa a qualsiasi titolo concessa.
L'acconto viene, altresì, sospeso in caso di assenza per malattia superiore ai trenta giorni consecutivi.
In sede di saldo il Direttore / Responsabile, in relazione all'apporto dato dal Dirigente per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Struttura, valuterà la possibilità di riassegnare le quote non corrisposte in acconto, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del Dirigente stesso.
7. Il saldo sulla retribuzione di risultato è effettuato, sulla base delle valutazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati per l'anno, liquidando ad ogni Dirigente la differenza tra le quote come definite al precedente comma 1 e l'acconto già corrisposto per l'anno.

Le quote suddette saranno eventualmente ricalcolate al verificarsi delle seguenti situazioni:

- raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Struttura di appartenenza del Dirigente inferiore al 100%;
 - valutazione effettuata dal diretto responsabile inferiore al 100%. La valutazione sarà effettuata con le modalità contenute nel Documento “Valutazione annuale in merito alla retribuzione di risultato”, approvato con deliberazione n. 396, del 29/06/2011, nel testo concertato con le Organizzazioni Sindacali nell’incontro del 20/06/2011, attraverso la Scheda “Retribuzione di risultato - Scheda annuale di valutazione”, allegato 1 al medesimo Documento;
 - resa di un numero di ore collegate alle risorse aggiuntive regionali inferiori a quelle previste dal comma 2, del presente articolo;
 - applicazione del comma 6 del presente articolo.
8. Il finanziamento delle quote di cui al comma 1 è assicurato dal “Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale”, art. 10, del C.C.N.L. 06/05/2010, biennio economico 2008/2009.

ART. 4
Norma Finale

1. L’applicazione del presente Accordo è subordinata al parere favorevole del Collegio Sindacale.
2. Le parti concordano che la presente ipotesi diverrà definitiva, senza l’obbligo di nuova sottoscrizione, a seguito di acquisizione del parere positivo da parte del Collegio Sindacale.



A.S.L. TO4

Azienda Sanitaria Locale
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.9176666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

www.aslto4.piemonte.it

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa
dell'A.S.L. TO4

REGOLAMENTO

**in materia di graduazione, affidamento, valutazione
e revoca degli incarichi dirigenziali**

I N D I C E

	Pag.
Art. 1 – Oggetto del Regolamento	3
<u>Affidamento degli incarichi dirigenziali</u>	
Art. 2 – Tipologie di incarico	3
Art. 3 – Graduazione degli incarichi	3
Art. 4 – Requisiti e modalità di conferimento degli incarichi	4
Art. 5 – Contratto individuale	6
<u>Valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali</u>	
Art. 6 – Principi della valutazione	6
Art. 7 – Organismo preposto alla verifica e valutazione dell'attività professionali svolte e dei risultati raggiunti	6
Art. 8 – Criteri, modalità e strumenti della valutazione	7
Art. 9 – Effetti della valutazione	8
Art. 10 – Valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi e provvedimenti conseguenti	8
Art. 11 – Norma di rinvio	9

ALLEGATI

Allegato 1	– Proposta di conferimento di incarico dirigenziale	10
Allegato 2	– Composizione del Collegio Tecnico	12
Allegato 3 Responsabile di Struttura	– Proposta di valutazione - Dirigente con incarico di Struttura Complessa e Semplice	13
Allegato 3 Incarico Professionale	– Proposta di valutazione - Dirigente con Incarico Professionale	15

ART. 1

Oggetto del Regolamento

1. In attuazione della normativa vigente e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, nonché delle linee di indirizzo ex art. 5, del C.C.N.L. 17/10/2008 - di cui all'Accordo sottoscritto in data 18/05/2009 tra la Regione Piemonte e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa - il presente Regolamento contiene disposizioni concernenti i criteri e le modalità di affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali dei Dirigenti del ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo dell'A.S.L. TO4.

AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 2

Tipologie di incarico

1. Le tipologie di incarico dirigenziale sono riconducibili a quattro fasce, come individuate dall'art. 27, comma 1, del C.C.N.L. 08/06/2000:
 - incarico di direzione di struttura complessa, art. 27, comma 1, lettera a);
 - incarico di responsabilità di struttura semplice, art. 27, comma 1, lettera b);
 - incarico professionale, anche di alta specializzazione, art. 27, comma 1, lettera c);
 - incarico professionale conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività, art. 27, comma 1, lettera d).
2. Ai fini del presente Regolamento si considerano strutture complesse e semplici le articolazioni interne dell'Azienda alle quali è attribuita la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie, così come individuate dal Piano di Organizzazione Aziendale.
3. In particolare:
 - a. per **STRUTTURE COMPLESSE** si considerano tutte le strutture caratterizzate dalla presenza contestuale di più criteri e parametri di elevata consistenza organizzativa e tecnico funzionale ovvero da leggi regionali di organizzazione, con responsabilità di gestione di risorse
 - b. per **STRUTTURE SEMPLICI** si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa, sia quelle poste in staff alla Direzione, dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie;
 - c. per **INCARICHI PROFESSIONALI**, anche di **ALTA SPECIALIZZAZIONE** si intendono:
 - **Alta Specializzazione**: articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico-professionali che producono prestazioni quali-quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento;
 - **Incarichi professionali** si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono il possesso di competenza specialistico-funzionale nella disciplina di appartenenza.

ART. 3

Graduazione degli incarichi

1. Per i **Direttori di Struttura Complessa** è individuata un'unica tipologia di incarico.
2. Per i **Responsabili di Struttura Semplice di Struttura Complessa** sono individuate le seguenti tipologie di incarico, con connessa graduazione del corrispondente valore economico della posizione:
 - a. Responsabile di Struttura Semplice di fascia A (S.S. A)
 - b. Responsabile di Struttura Semplice di fascia B (S.S. B)
 - c. Responsabile di Struttura Semplice di fascia C (S.S. C)

- a. La tipologia di Fascia A si riferisce ad incarico di Responsabile di Struttura Semplice ad elevata valenza organizzativa le cui funzioni siano state esercitate in precedenza da Strutture Complesse e che a seguito della riorganizzazione e riconversione definita con l'Atto Aziendale da ultimo approvato non sono più attribuibili a Strutture Complesse;
 - b. La tipologia di Fascia B si riferisce ad incarico di Responsabile di Struttura Semplice articolazione di Struttura Complessa, che svolge attività in settori specifici, già in precedenza non esercitate in via esclusiva da Strutture Complesse, dotata di elevata autonomia gestionale, economica e patrimoniale;
 - c. La tipologia di Fascia C si riferisce ad incarico di Responsabile di Struttura Semplice articolazione di Struttura Complessa, che svolge attività in settori specifici, già in precedenza non esercitate in via esclusiva da Strutture Complesse.
3. Per gli **Incarichi Professionali** sono individuate le seguenti tipologie, con connessa graduazione del corrispondente valore economico della posizione:
- a. Incarico di Alta Specializzazione (A.S.)
 - b. Incarico Professionale (I.P.)
 - c. Incarico Professionale di Base (I.P. Base)
- a. l'incarico di Alta Specializzazione si contraddistingue per il possesso di competenza specialistico-funzionale o professionale di eccellenza;
 - b. l'Incarico Professionale si contraddistingue per il possesso di competenza specialistico-funzionale o professionale idonea a svolgere i compiti propri della Struttura;
 - c. l'Incarico Professionale di Base è conferibile ai Dirigenti con anzianità di servizio inferiore a 5 anni.

ART. 4

Requisiti e modalità di conferimento degli incarichi

1. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti in base alla struttura organizzativa aziendale, in relazione alle funzioni dirigenziali di cui al precedente articolo 3.
2. A ciascun Dirigente è affidato un incarico dirigenziale
3. Tutti gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, in particolare:
 - A) gli incarichi di **Direzione di Struttura Complessa**, di cui all'art. 27, comma 1, lettera a), del C.C.N.L. 08/06/2000 e di cui all'art. 3, comma 1, del presente Regolamento, sono conferiti, nel limite del numero previsto nel Piano di Organizzazione dell'Azienda, secondo i criteri e le modalità contenuti nel documento "Criteri e procedure per il conferimento degli incarichi di Direttore di Struttura Complessa a Dirigenti dei ruoli Professionale, Tecnico ed Amministrativo" approvato con deliberazione n. 188, del 03/03/2016, nel testo concertato con le Organizzazioni Sindacali della medesima area dirigenziale nell'incontro del 16/02/2016;
 - B) gli incarichi di **Responsabile di Struttura Semplice**, di cui all'art. 27, comma 1, lettera b), del C.C.N.L. 08/06/2000 e di cui all'art. 3, comma 2, del presente Regolamento, sono conferiti, nel limite del numero previsto nel Piano di Organizzazione Aziendale, su proposta del:
 - Direttore Amministrativo o Direttore Sanitario, per le rispettive competenze, per gli incarichi di Responsabile di Struttura Semplice in staff alla Direzione Amministrativa o Sanitaria;
 - Direttore della Struttura Complessa, per gli incarichi di Responsabile di Struttura Semplice di Struttura Complessa.

Gli incarichi sono conferibili ai Dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, che abbiano maturato un'esperienza professionale dirigenziale non inferiore a cinque anni di servizio a tempo indeterminato, ovvero a tempo determinato e determinato purché prestato senza soluzione di continuità, e che abbiano superato con esito positivo la verifica effettuata dal Collegio Tecnico ai sensi dell'art. 26, comma 2, del C.C.N.L. 03/11/2005 e s.m.i..

Il proponente formula al Direttore Generale la proposta di conferimento dell'incarico, secondo il modello allegato al presente Regolamento (Allegato 1)

Gli incarichi hanno durata di cinque anni, con facoltà di rinnovo, fatto salvo che si verifichi la cessazione dal rapporto di lavoro del Dirigente.

- C) **Gli Incarichi Professionali, anche di Alta Specializzazione**, di cui all'art. 27, comma 1, lettera c), del C.C.N.L. 08/06/2000 e di cui all'art. 3, comma 3, lettere a) e b), del presente Regolamento, sono conferibili, su proposta del Direttore / Responsabile della Struttura, ai Dirigenti a tempo indeterminato che abbiano maturato un'esperienza professionale dirigenziale non inferiore a cinque anni di servizio a tempo indeterminato, ovvero a tempo indeterminato e determinato purché prestato senza soluzione di continuità, e che abbiano superato con esito positivo la verifica effettuata dal Collegio Tecnico ai sensi dell'art. 26, comma 2, del C.C.N.L. 03/11/2005 e s.m.i.

Il proponente formula al Direttore Generale la proposta di conferimento dell'incarico, secondo il modello allegato al presente Regolamento (Allegato 1)

Gli incarichi hanno durata di cinque anni, con facoltà di rinnovo, fatto salvo che si verifichi la cessazione dal rapporto di lavoro del Dirigente.

- D) **Gli Incarichi Professionali di Base**, di cui all'art. 27, comma 1, lettere d), del C.C.N.L. 08/06/2000 e di cui all'art. 3, comma 3, lettera c), del presente Regolamento, sono conferibili, su proposta del Direttore / Responsabile, ai Dirigenti a tempo indeterminato con anzianità di servizio inferiore ai cinque anni, che abbiano superato con esito positivo il periodo di prova.

Il proponente formula al Direttore Generale la proposta di conferimento dell'incarico, secondo il modello allegato al presente Regolamento (Allegato 1)

Gli incarichi hanno durata sino al compimento dei cinque anni di anzianità di servizio a tempo indeterminato, con facoltà di rinnovo.

Al Dirigente con Incarico Professionale di Base, al compimento della suddetta anzianità di servizio e previo superamento con esito positivo della verifica prevista dall'art. 26, comma 2, lett. b), del C.C.N.L. 03/11/2005 e s.m.i., è conferito dall'Azienda un Incarico Professionale.

Al Dirigente può essere, altresì, conferito un incarico di maggior rilievo, ove disponibile all'interno della Struttura, secondo le procedure previste per la copertura degli incarichi vacanti di cui al precedente punto C).

4. Nel formulare la proposta per il conferimento degli incarichi indicati ai precedenti punti B) e C), attraverso il modello Allegato 1 "Proposta di conferimento di incarico dirigenziale", il proponente terrà conto dei seguenti criteri:
- esiti delle valutazioni del Collegio Tecnico di cui agli articoli 25 e seguenti, del C.C.N.L. 03/11/2005 e s.m.i.;
 - natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
 - area e disciplina di appartenenza o della professionalità richiesta;
 - attitudini personali e capacità professionali del dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina o professione di competenza, che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio, ricerca o professionali presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
 - dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate.
 - dell'eventuale competenza gestionale, ove richiesta dalla tipologia dell'incarico da conferire.
5. I contenuti dell'incarico devono essere adeguatamente esplicitati e costituire integrazione del contratto individuale di lavoro, nonché il riferimento delle valutazioni.
6. In caso di variazione dell'assetto organizzativo, gli incarichi possono essere modificati dall'Azienda anche prima della scadenza, nel rispetto della normativa vigente e dei contratti di lavoro.

ART. 5

Contratto individuale

1. A ciascun Dirigente è sottoposto, per la sottoscrizione, il contratto individuale per il conferimento dell'incarico dirigenziale.
2. La mancata sottoscrizione, entro 60 giorni dalla comunicazione, comporta che nessuno degli effetti giuridici ed economici connessi all'attribuzione dell'incarico dirigenziale possa attivarsi. In particolare non si procederà ad erogare la retribuzione di posizione aziendale variabile.

VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

ART. 6

Principi della valutazione

1. La valutazione dei dirigenti - diretta alla verifica del livello di raggiungimento dei risultati assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.
2. L'Azienda adotta un sistema di valutazione con metodologie e procedure di valutazione improntate ai seguenti principi:
 - imparzialità;
 - celerità;
 - puntualità;
 - trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
 - informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
 - diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto, che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

ART. 7

Organismo preposto alla verifica e valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

1. La verifica e valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti dai Dirigenti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 15, comma 5, del D.Lgs 30/12/1992, n. 502 e s.m.i., è effettuata dal Collegio Tecnico.
2. Il Collegio Tecnico, organo nominato dal Direttore Generale, procede alla verifica:
 - a) di tutti i Dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
 - b) dei Dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
3. La composizione del Collegio Tecnico risulta individuata nell'Allegato 2 al presente Regolamento, con la precisazione che il valutatore di prima istanza non può far parte del Collegio medesimo.

ART. 8

Criteri, modalità e strumenti della valutazione

1. La valutazione è diretta alla verifica dell'aderenza dell'attività svolta ai parametri in base ai quali sono stati individuati, graduati e affidati gli incarichi dirigenziali.

2. L'Azienda utilizza un documento di proposta di valutazione, che dovrà essere compilato dal "valutatore" di prima istanza e successivamente inviato al Collegio Tecnico per la valutazione del Dirigente interessato.

Tale documento è ispirato ai seguenti elementi oggetto di valutazione:

- collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione aziendale;
- livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
- risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
- capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali, nonché della gestione degli istituti contrattuali;
- capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati, nonché i processi formativi e la selezione del personale;
- capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida e procedure aziendali;
- attività di tutoraggio formativo, attività di docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
- attività di formazione professionale;
- osservanza degli obiettivi prestazionali assegnati;
- rispetto del codice di comportamento allegato al C.C.N.L. 03/11/2005 e s.m.i..

3. Lo strumento operativo attraverso il quale si articola la proposta di valutazione è costituito dalle schede "Proposta di valutazione", in Allegato 3 al presente Regolamento quali sue parti integranti e sostanziali. Le schede – sia per i Direttori e Responsabili di Struttura, che per i Dirigenti con incarico professionale – prevedono una scala di valutazione da 1 a 5 per ogni fattore valutato.

4. Il punteggio complessivamente conseguito corrisponde ai seguenti gradi di giudizio:

- insufficiente: sino a 51 punti
- sufficiente: da 52 punti

5. Il valutatore di prima istanza è individuato nel Responsabile del Dirigente al momento dell'effettuazione della verifica, cui è demandata la valutazione sull'attività svolta in tutto il periodo oggetto di giudizio. Qualora, in tale periodo, il Dirigente abbia avuto più di un responsabile, il valutatore acquisirà, ove possibile, la valutazione del precedente responsabile.

6. La scheda di valutazione deve essere consegnata al valutato, che la sottoscrive per presa visione e che può esprimere le proprie osservazioni nell'apposito spazio a ciò previsto.

7. Il Collegio Tecnico al fine della valutazione analizza:

- a) la valutazione effettuata dal valutatore di prima istanza con la scheda di "Proposta di valutazione" e le eventuali osservazioni al riguardo formulate dal valutato;
- b) gli esiti della valutazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione in relazione ai risultati di gestione per i Direttori di Struttura Complessa o per i Responsabili di Struttura Semplice, in relazione ai risultati individuali raggiunti per gli altri Dirigenti;
- c) le informazioni relative al percorso formativo;
- d) la documentazione relativa all'attività di pubblicazione, didattica, ricerca scientifica ed a esperienze presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- e) altra documentazione utile ad una corretta valutazione del candidato (dati individuali di attività, realizzazione di programmi e progetti, collaborazione alla stesura di linee guida, ecc.);

- f) eventuali diffide o richiami formali di cui sia stato oggetto il valutato, comprese quelle di cui al successivo articolo 10, comma 1.
8. Gli elementi di cui ai punti c), d) ed e) saranno desunti da un curriculum presentato dal Dirigente valutato.
 9. L'esito della verifica viene riportato in un verbale ove il Collegio Tecnico esprime un giudizio da cui è inequivocabilmente desumibile la positività o meno della verifica effettuata.
 10. La metodologia, gli strumenti di valutazione, nonché il valutatore di prima istanza e i tempi di effettuazione sono comunicati al Dirigente al momento del conferimento dell'incarico.
 11. Il Collegio Tecnico provvede alle verifiche di competenza entro lo scadere dell'incarico o al momento della valutazione di cui all'art. 26, comma 2, lett. b), del C.C.N.L. 03/11/2005 e s.m.i..

ART. 9

Effetti della valutazione

1. I risultati finali della valutazione complessiva dell'incarico sono riportati nel fascicolo personale. Gli esiti positivo o negativo della valutazione producono come effetti quanto definito dagli articoli da 28 a 31 del C.C.N.L. 03/11/2005 e s.m.i..
2. Pertanto, tutti i giudizi, ove positivi, costituiscono presupposto per la conferma e il conferimento di incarichi di maggior rilievo professionale o gestionale.
3. Per i neo-assunti, al compimento dei 5 anni di attività, la verifica positiva del Collegio Tecnico è anche condizione per il raggiungimento della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata attualmente definita dagli artt. 5 e 6, del C.C.N.L. 06/05/2010.

ART. 10

Valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi e provvedimenti conseguenti

1. La valutazione non sufficiente nel giudizio di prima istanza, espressa con la scheda di cui al precedente articolo 8, deve essere supportata da segnalazioni negative, ivi compresi richiami, contestazioni, diffide, intervenute nel periodo oggetto di valutazione, debitamente motivate e supportate da elementi oggettivi.
2. In sede di verifica del Collegio Tecnico, nel caso di valutazioni negative che possano comportare la revoca dell'incarico o il recesso, prima della formalizzazione del giudizio definitivo, al dirigente interessato viene data comunicazione scritta delle valutazioni in corso e degli elementi su cui esse si basano.
3. L'organo di valutazione acquisisce, in contraddittorio, le controdeduzioni del Dirigente interessato che può farsi assistere da persona di sua fiducia. Al termine della predetta valutazione l'organo di valutazione riferisce al Direttore Generale con relazione scritta, alla quale sono allegate le dichiarazioni eventualmente rese in contraddittorio dal Dirigente interessato.
4. In caso di valutazione negativa, al termine del procedimento di cui al comma 1, al Dirigente viene conferito incarico di valore economico inferiore ai sensi della normativa e del contratto di lavoro vigente.
Qualora non sia possibile, il Dirigente viene mantenuto nell'incarico già ricoperto, con rideterminazione della retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 31, comma 5, del C.C.N.L. 3/11/2005.

5. La decurtazione della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, sino ad un massimo del 40%, di cui all'art. 31, comma 5, del C.C.N.L. 03/11/2005 e s.m.i., è effettuata sulla base del punteggio insufficiente conseguito nella Scheda di Valutazione di prima istanza, come segue:
 - punteggio da 51 a 42 decurtazione del 10%
 - punteggio da 41 a 32 decurtazione del 20%
 - punteggio da 31 a 21 decurtazione del 30%
 - punteggio uguale a 20 decurtazione del 40%

6. Il procedimento di valutazione, esperito nelle modalità sopraindicate, costituisce il presupposto per l'attivazione delle procedure di recesso previste dall'art. 20 del C.C.N.L. 03/11/2005 e s.m.i.. In tali casi il procedimento di valutazione viene sospeso fino all'emanazione del determinante e vincolante parere del Comitato dei Garanti previsto dal detto articolo del citato Contratto.

7. I Dirigenti, cui non sia attribuito incarico di Struttura Complessa, in caso di verifica negativa sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo, per quanto previsto dall'art. 31, comma 7, del C.C.N.L. 03/11/2005 e s.m.i..

ART. 11

Norma finale e di rinvio

1. Il presente Regolamento sostituisce il precedente Regolamento in materia di graduazione, affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali, approvato con deliberazione n. 491, del 18/05/2016, nel testo concertato con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa nell'incontro del 17/05/2016.

2. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si applica la normativa nazionale e regionale vigente nonché i vigenti contratti di lavoro.

Chivasso, 05 Marzo 2018

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Lorenzo ARDISSONE

(in originale firmato)

Organizzazioni Sindacali Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa

C.I.S.L. Dott. PELLEGRINETTI Ugo

in originale firmato

PROPOSTA DI CONFERIMENTO DI INCARICO DIRIGENZIALE

Struttura _____

Dirigente _____

- Esito dell'ultima verifica del Collegio Tecnico:
 - positivo
 - negativo
 - verifica non ancora effettuata, non ricorrendone i presupposti contrattuali

Incarico Dirigenziale proposto

- Tipologia dell'incarico
 - Responsabile di Struttura Semplice di Fascia A (*)
 - Responsabile di Struttura Semplice di Fascia B (*)
 - Responsabile di Struttura Semplice di Fascia C (*)
 - Alta Specializzazione
 - Incarico Professionale
 - Incarico Professionale di Base

() la fascia in cui rientra la Struttura Semplice è definita dall'Azienda*

- Definizione dell'incarico (riferita ai soli incarichi di Responsabile di Struttura Semplice e di Alta Specializzazione):

Motivazione in ordine alla proposta

COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO TECNICO

Incarico	Valutatore di prima istanza	Composizione del Collegio Tecnico	
		Presidente	Membri
1 Direttore di Struttura Complessa	Direttore Amministrativo	Direttore Amministrativo di altra Azienda Sanitaria	due Direttori di Struttura Complessa del ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo
2 Responsabile di Struttura Semplice in staff alla Direzione	Direttore Amministrativo o Direttore Sanitario (per le rispettive competenze)	Direttore Amministrativo di altra Azienda Sanitaria	due Dirigenti del ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo
3 Responsabile di Struttura Semplice di Struttura Complessa in line al Direttore Amministrativo	Direttore della Struttura Complessa	Direttore Amministrativo	due Dirigenti del ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo
4 Dirigente con incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, in Struttura Complessa in line al Direttore Amministrativo	Direttore della Struttura Complessa	Direttore Amministrativo	due Dirigenti del ruolo Professionale, Tecnico ed Amministrativo

PROPOSTA DI VALUTAZIONE

DIRIGENTE CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA E SEMPLICE

NOME E COGNOME : _____

QUALIFICA : _____

STRUTTURA DI APPARTENENZA : _____

PERIODO VALUTATO DAL _____ AL _____

Gruppo "A" CAPACITA' ORGANIZZATIVA E DI COORDINAMENTO		1	2	3	4	5
1	Pianificazione delle attività in linea con le strategie aziendali anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti					
2	Assegnazione dei carichi di lavoro al fine di raggiungere l'armonica crescita prestazionale dell'équipe					
3	Motivazione e coordinamento delle risorse assegnate e funzione guida del proprio gruppo di lavoro					
4	Risoluzione conflittualità nel gruppo adoperandosi attivamente per la loro soluzione mediata consensuale					
5	Verifica e controllo sull'impiego delle risorse e sui risultati raggiunti					
6	Partecipazione propositiva in ambito aziendale					
Punteggio parziale sul Gruppo "A"						_____ / 30
Gruppo "B" CAPACITA' DECISIONALE E SENSO DI RESPONSABILITA'		1	2	3	4	5
1	Capacità di decidere secondo le priorità aziendali, anche in situazioni di crisi, emergenze e cambiamenti operativi, con relativa assunzione di responsabilità					
2	Autonomia e responsabilità nelle decisioni operative rispetto agli obiettivi assegnati e condivisi					
3	Grado di coinvolgimento nei processi produttivi. Capacità di ottimizzazione dell'uso delle risorse assegnate (economiche, umane, strutturali) e loro corretto impiego, secondo indicatori concordati					
4	Capacità di eliminare o diminuire gli sprechi e la disefficienza anche attraverso azioni di razionalizzazione e modifica dei processi o dell'organizzazione interna e non indotta da altre U.O.					
5	Capacità di utilizzare le risorse assegnate per perseguire una maggiore efficienza e un miglioramento nella fruizione dei servizi da parte dell'utenza					
Punteggio parziale sul Gruppo "B"						_____ / 25
Gruppo "C" CAPACITA' INNOVATIVA		1	2	3	4	5
1	Grado di innovatività, spirito di iniziativa ed impulso propositivo nei confronti della Direzione Aziendale e capacità di revisione dei processi e delle procedure					
2	Impegno nell'aggiornamento e formazione dei collaboratori					
Punteggio parziale sul Gruppo "C"						_____ / 10

Gruppo "D" RELAZIONI INTERPERSONALI		1	2	3	4	5
1	Grado di disponibilità ed equilibrio espressi nei rapporti con i superiori					
2	Grado di disponibilità ed equilibrio espressi nei rapporti con i colleghi o subordinati					
3	Grado di disponibilità ed equilibrio espressi nei rapporti con gli utenti esterni, secondo gli indicatori concordati					
Punteggio parziale sul Gruppo "D"						_____ / 15
Gruppo "E" ATTIVITA' DI FORMAZIONE PERSONALE		1	2	3	4	5
1	Grado di partecipazione alla formazione					
2	Grado di partecipazione alla stesura di percorsi diagnostici e protocolli interdisciplinari					
Punteggio parziale sul Gruppo "E"						_____ / 10
Gruppo "F" RISPETTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO		1	2	3	4	5
1	Grado di adesione al codice					
2	Rilievi di natura disciplinare					
Punteggio parziale sul Gruppo "F"						_____ / 10
PUNTEGGIO COMPLESSIVO DI VALUTAZIONE:						_____ / 100

Eventuali commenti o osservazioni:

_____, _____
(luogo) (data)

Il Valutatore di 1^a istanza

.....

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

Firma

.....

PROPOSTA DI VALUTAZIONE

DIRIGENTE CON INCARICO PROFESSIONALE

NOME E COGNOME : _____

QUALIFICA : _____

STRUTTURA DI APPARTENENZA : _____

PERIODO VALUTATO DAL _____ AL _____

Gruppo "A" CAPACITA' PROFESSIONALI		1	2	3	4	5
1	Grado di conoscenze professionali specifiche					
2	Grado di espletamento delle funzioni					
3	Applicazione di procedure e protocolli in atto					
4	Attitudine ad individuare ed applicare soluzioni tecnico-professionali di tipo innovativo					
5	Capacità di adeguarsi agli imprevisti e alle emergenze					
6	Grado di autonomia professionale					
7	Grado di complessità delle mansioni svolte					
Punteggio parziale sul Gruppo "A"						_____ / 35
Gruppo "B" COMPORTAMENTO ED IMPEGNO GLOBALE NEL LAVORO		1	2	3	4	5
1	Capacità di rispettare le disposizioni di servizio, compresa l'osservanza dell'orario del servizio					
2	Propensione alla collaborazione all'interno della struttura di appartenenza					
3	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e procedurali					
Punteggio parziale sul Gruppo "B"						_____ / 15
Gruppo "C" CAPACITA' RELAZIONALE		1	2	3	4	5
1	Capacità di relazionarsi con gli utenti mantenendo, in situazioni critiche o conflittuali, equilibrio emotivo e lucidità di pensiero					
2	Capacità di relazionarsi con i superiori ed i colleghi in modo appropriato e disponibile mantenendo, in situazioni critiche o conflittuali, equilibrio emotivo e lucidità di pensiero					
Punteggio parziale sul Gruppo "C"						_____ / 10
Gruppo "D" LIVELLO QUALI-QUANTITATIVO DELLE PRESTAZIONI		1	2	3	4	5
1	Efficienza ed efficacia nell'esecuzione delle prestazioni e contributo offerto nell'elevare il livello qualitativo delle prestazioni proprie e della propria struttura					
2	Grado di coinvolgimento nei processi aziendali					
Punteggio parziale sul Gruppo "D"						_____ / 10

Gruppo "E" CAPACITA' ORGANIZZATIVA		1	2	3	4	5
1	Capacità di prendere decisioni chiare e precise su questioni rientranti nella propria sfera di competenza assumendone la piena responsabilità					
2	Capacità di elaborare proposte operative idonee alla soluzione di problemi specifici e mirate al raggiungimento degli obiettivi aziendali					
3	Capacità di considerare le implicazioni economiche del proprio operato					
Punteggio parziale sul Gruppo "E"						_____ / 15
Gruppo "F" ATTIVITA' DI FORMAZIONE		1	2	3	4	5
1	Propensione e partecipazione allo sviluppo e all'aggiornamento professionale					
Punteggio parziale sul Gruppo "F"						_____ / 5
Gruppo "G" RISPETTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO		1	2	3	4	5
1	Grado di adesione al codice					
2	Rilievi di natura disciplinare					
Punteggio parziale sul Gruppo "G"						_____ / 10
PUNTEGGIO COMPLESSIVO DI VALUTAZIONE						_____ / 100

Eventuali commenti o osservazioni:

_____, _____
 (luogo) (data)

Il Valutatore di 1^a istanza

.....

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

Firma

.....