

Capo 1 – Tipologie di incarichi	3
ART. 1 – Tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti	3
ART. 2 – Incarichi di direzione di struttura complessa.....	3
ART. 3 – Incarichi di Responsabile di struttura semplice	4
ART. 4 – Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e centri clinici di riferimento	4
ART. 5 – Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di.....	5
cinque anni di attività.....	5
ART. 6 – Incarichi conferibili ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo,	5
Art. 7 – Incarichi aggiuntivi.....	5
ART. 8 – Incarichi di Direttore di Dipartimento e Area Omogenea o di analoga responsabilità	5
Art. 9 – Graduatoria delle funzioni – prima fase.....	6
Art. 10 – Processo di Graduatoria delle funzioni - seconda fase.....	7
Art. 11 – Fondo contrattuale destinato al finanziamento della Retribuzione di Posizione.....	7
Capo 2 – Criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali	8
ART. 12 – Modalità di affidamento degli incarichi.....	8
Art. 13 - Gestione delle Progressioni di Carriera a regime.....	9
ART. 14 – Principi per l'affidamento degli incarichi di struttura semplice e alta professionalità	10
ART. 15 – Integrazione al contratto individuale di lavoro per conferimento incarico	10
ART. 16 – Durata degli incarichi.....	11
Capo 3 – Implementazione del Sistema di Valutazione.....	12
Art. 17 - Valutazione	12
Art. 18 – Verifica e valutazione dei dirigenti.....	14
Art. 19 – Soggetti deputati alla Valutazione Professionale di prima istanza	14
Art. 20 Collegio Tecnico e Valutazione Professionale di seconda istanza	15
Art. 21 – Soggetti deputati alla Valutazione dei risultati di gestione e dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati	16
Art. 22 – Effetti della valutazione positiva del Collegio Tecnico	16
Art. 23 – Effetti della valutazione negativa	16
Art. 24 – Effetti della valutazione negativa del Collegio Tecnico	17
Art. 25 – Valutazione ai fini della indennità di esclusività.....	17

CGIC FP
[Signature]
[Signature]

[Signature] ANARO
[Signature] VIC FPLSPTA

[Signature] ANARO
[Signature] VIC FPLSPTA
[Signature] ANARO
[Signature] VIC FPLSPTA
[Signature] ANARO
[Signature] VIC FPLSPTA

[Signature] VIC FPLSPTA

Page 44 of 48

5. Clausola di Salvaguardia Struttura Complessa secondo leggi vigenti

ART. 3 – Incarichi di Responsabile di struttura semplice

1. Per incarichi di responsabile di struttura semplice con autonomia organizzativa (art.27 comma 1 lettera b), si intendono quelli relativi a Strutture e Unità Funzionali Semplici così come previste dal Regolamento di Organizzazione Aziendale vigente (Deliberazione n. 657/2016 e s.m.i), vale a dire articolazioni interne naturalmente dotate di responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche e finanziarie (art. 27 comma 3 CCNL 8/6/2000 integrato dal C.C.N.L. integrativo e dal C.C.N.L. Del 17/10/2008).

2. Gli incarichi di struttura semplice e semplice dipartimentale di cui al comma precedente possono essere affidati ai dirigenti di ruolo in possesso dei requisiti previsti dalla Legge e dal CCNL, che abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico.

Per attività si intende il servizio prestato a tempo determinato o indeterminato nella qualità di Dirigente.

2. bis L'incarico di struttura semplice dipartimentale è conferito dal Direttore Generale a Dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo con almeno 5 anni di attività e valutazione positiva del Collegio tecnico con provvedimento motivato, su proposta scritta e motivata del Direttore del Dipartimento di appartenenza e con atto del Direttore generale.


3. All'interno della tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati i livelli di struttura semplice definiti tenendo conto dell'ambito territoriale zonale, ambito territoriale delle ex ASL o ambito unico sulla nuova Azienda Toscana Nordovest, e della strategicità delle strutture definita dalla Direzione aziendale, così come indicati negli allegati 1, 2 e 3 richiamati.

Clausola provvisoria: nel caso in cui dalla riorganizzazione aziendale derivino soppressioni di strutture semplici, il dirigente sarà collocato in incarico di natura professionale immediatamente corrispondente sia dal punto di vista economico che dal punto di vista giuridico, previa valutazione positiva del collegio tecnico.

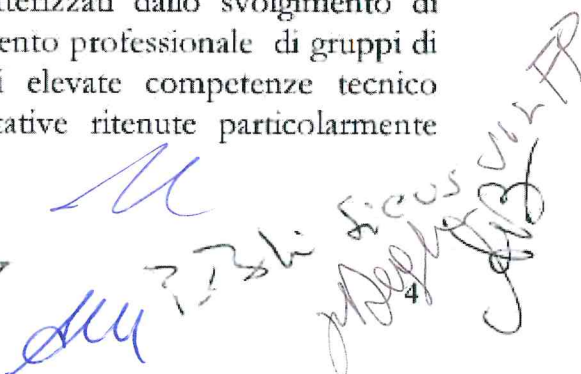
ART. 4 – Incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo e centri clinici di riferimento

1. Ai dirigenti di cui al precedente articolo, cui non è affidata la responsabilità di struttura semplice, a norma della lettera c) dello stesso comma del citato art. 27, sono conferibili incarichi di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ricerca, ispettivi, di verifica e controllo, nonché caratterizzati dallo svolgimento di funzioni interne alle UU.OO.CC. connesse al coordinamento professionale di gruppi di lavoro di alta professionalità, ovvero al possesso di elevate competenze tecnico specialistiche che producono prestazioni quali/quantitative ritenute particolarmente rilevanti per l'Azienda.

Bozza
Luzio






Sicco
4

2. All'interno di questa tipologia d'incarichi vengono individuati livelli di professionalità potenzialmente attribuibili ai dirigenti STPA come previsti nella griglia

ART. 5 – Incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività

1. Ai dirigenti neo assunti, all'atto della prima assunzione, sono conferibili solo incarichi di natura professionale, previsti dalla lettera d) comma 1 art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000, con precisi ambiti di autonomia da esercitare.
2. All'interno di questa Fascia d'incarico viene individuato un livello di graduazione e professionalità in ragione del ruolo.

ART. 6 – Incarichi conferibili ai dirigenti a rapporto di lavoro non esclusivo.

1. I dirigenti a rapporto non esclusivo alla data del 30/11 di ogni anno che non abbiano presentato opzione per il passaggio a rapporto di lavoro esclusivo dal 1/1 dell'anno successivo, continueranno ad essere titolari degli incarichi professionali in essere fino alla scadenza dell'incarico attribuito.
2. Ai dirigenti che optano per il rapporto di lavoro non esclusivo possono essere mantenuti gli incarichi conferiti secondo le norme contrattuali e legislative vigenti, con riduzione del 50% della parte variabile della retribuzione di posizione complessiva.

Art. 7 – Incarichi aggiuntivi a valenza temporanea

1. Nei casi in cui la direzione aziendale intenda procedere all'assegnazione di una responsabilità ulteriore di livello zonale, multizonale o multiprofessionale, che già non rientra nell'attività istituzionale del dirigente, verrà attribuita una integrazione della retribuzione di posizione in una misura variabile da 3 a 10 mila Euro.
2. Dell'incarico aggiuntivo sarà data adeguata pubblicità all'interno dell'azienda, esplicitando i criteri di professionalità e competenze richiesti
3. La spesa annuale complessiva per gli incarichi retribuiti attribuiti secondo modalità di cui al co. 1, non può superare il 10% del residui non spesi, calcolati al 31.12.

Art. 7 Bis – Incarichi aggiuntivi a valenza temporanea

1. Per incarichi della stessa natura di cui sopra, che hanno valenza annuale, la direzione aziendale, a seguito del monitoraggio degli obiettivi raggiunti, procederà con il riconoscimento di un premio da ricondurre al fondo per la qualità della prestazione individuale, secondo modalità che verranno definite dalle parti, nell'accordo integrativo sulle modalità di distribuzione della retribuzione di risultato.

In particolare per gli incarichi istituzionali previsti ex lege (ad es. responsabile aziendale privacy, trasparenza e anticorruzione) configurabili quali incarichi aggiuntivi oggetto di rotazione tra i dirigenti direttori di struttura e non configurabili come incarichi esclusivi la Direzione potrà riconoscere annualmente un premio da un minimo di 3.000 ad un

Bozza
Anticorruzione

M

3-30-2015

du

Agg. 01/12/15



AB
sup

massimo di 6.000 euro l'anno, graduabili in base agli obiettivi raggiunti e a titolo di premio individuale da prelevare dal Fondo della retribuzione di risultato.

1. Gli incarichi interni di Direttore di Dipartimento e di Area Omogenea sono conferiti con le procedure previste dall'art. 17 bis del Dlgs 502/1992.
2. Per i Dirigenti cui l'Azienda intende attribuire l'incarico di Direttore di Dipartimento (o analoga responsabilità) è riconosciuta una maggiorazione di retribuzione posizione di parte variabile commisurata a quanto previsto dall'art. 40 C.C.N.L. 8/06/2000 e s.m.i nella misura che sarà stabilita dal Direttore Generale con successivo atto. L'onere derivante dalla corresponsione di tale indennità è a carico del bilancio aziendale secondo quanto stabilito dal CCNL vigente e come recepito dalla Del GRT 1200 del 29.11.2016.
3. Il posto di Direttore di Dipartimento e/o Area Omogenea non deve essere previsto in dotazione organica, in quanto incarico di funzione e non viene esercitato quale funzione esclusiva.
4. La durata dell'incarico di direttore di dipartimento e/o Area Omogenea è quella stabilita in anni tre ed è subordinata alla conferma al termine del primo anno, l'eventuale revoca dovrà essere disposta con atto motivato ed in caso di mancata revoca l'incarico s'intende automaticamente confermato.
5. L'integrazione al contratto individuale deve essere sempre stipulata nel caso di conferimento di incarico di direzione Dipartimento o analoga responsabilità. Il corrispondente trattamento economico potrà essere corrisposto soltanto dopo che il dirigente abbia formalmente accettato l'integrazione contrattuale propostagli.
6. Per il periodo dell'incarico il Direttore di Dipartimento e/o Area Omogenea rimane titolare della struttura complessa cui è preposto.

Riconduzione del valore economico degli incarichi secondo la griglia allegato 1, 2 e 3.

1. In fase di prima applicazione, nel caso al dirigente sia attribuito un incarico cui è collegato un trattamento economico inferiore rispetto al valore di destinazione secondo le griglie allegate la retribuzione di posizione complessiva percepita dal dirigente sarà adeguata al valore più alto con decorrenza **01.11.2016**.



 Bill
 Bill
 Bill

2. Nel caso in cui al dirigente sia attribuito un incarico cui è collegato un trattamento economico più favorevole rispetto al valore indicato di destinazione, il dirigente manterrà la retribuzione di posizione in godimento salvi gli effetti della valutazione di cui agli artt. 27 e ss del CCNL. In virtù del trattamento più favorevole, in caso di aumento contrattuale legato alla posizione, lo stesso si intende assorbito dal valore complessivo dell'incarico.

- INCARICHI PROFESSIONALI

1. In fase di prima applicazione nel caso al dirigente sia attribuito un incarico cui è collegato un trattamento economico inferiore rispetto al valore di destinazione finale indicato nella griglia, la retribuzione di posizione complessiva percepita dal dirigente sarà adeguata al valore più alto, con decorrenza **01.11.2016**.

2. Nel caso in cui al dirigente sia attribuito un incarico con un trattamento economico più favorevole rispetto al valore indicato di destinazione, il dirigente manterrà la retribuzione di posizione in godimento salvi gli effetti della valutazione di cui agli artt. 27 e ss del CCNL. In virtù del trattamento più favorevole, in caso di aumento contrattuale legato alla posizione, lo stesso si intende assorbito dal valore complessivo dell'incarico.

Art. 10 – Processo di Graduazione delle funzioni - seconda fase

1. Successivamente, terminata la fase di ricollocazione degli incarichi nella griglia (allegato A), la Direzione Generale provvederà, in base al proprio regolamento di organizzazione aziendale, a mappare le varie strutture complesse e semplici, riconducendole alle tipologie d'incarico di cui agli art. 2 ed art. 3 del presente regolamento. Provvederà altresì ad individuare gli incarichi professionali di Fascia più elevata (1 e 2).

2. Nello stesso tempo i Direttori di Dipartimento, coadiuvati dai responsabili delle Aree Omogenee, dovranno declinare il contenuto e le caratteristiche dei vari livelli professionali, definendo le *job description* per ciascun livello di responsabilità individuato, nella graduazione degli incarichi di specializzazione, al fine di pervenire ad un quadro omogeneo degli incarichi professionali, per ciascun dipartimento e consentire quindi il corretto riconoscimento del *quantum* economico, rispetto al livello di responsabilità da attribuire o già attribuito.

3. Tale processo sarà realizzato attraverso una puntuale ricognizione degli incarichi esistenti per ogni dipartimento ed una verifica effettiva dei carichi di lavoro e livelli di responsabilità necessari per il pieno sviluppo di tutte le attività svolte all'interno del Dipartimento. Il Direttore di Dipartimento presenterà quindi un piano di micro organizzazione con l'individuazione degli incarichi che dovranno essere sviluppati all'interno del Dipartimento ed i percorsi definiti per lo sviluppo di carriera dei professionisti.

Bozza
AWA 10
P. 36
7
Sicuri
Alpi

Art. 11 – Fondo contrattuale destinato al finanziamento della Retribuzione di Posizione.

1. I fondi di posizione sono distinti in

Fondo di posizione per la dirigenza sanitaria,

Fondo di posizione delle nuove professioni sanitarie,

Fondo di posizione per la dirigenza tecnico professionale ed amministrativa.

I fondi vanno integralmente utilizzati, fatte salve le garanzie dovute alle posizioni di comando e/ o aspettativa di personale dirigenziale di ruolo.

L'Azienda, stabilito l'ammontare dei Fondi così definiti per i dirigenti con i criteri e le procedure previste dai vigenti CCNL, tenuto conto del numero complessivo dei dirigenti in servizio, nonché degli incarichi (come sopra graduati) conferiti o che intende conferire (incarichi di struttura complessa e semplice non coperti ma previsti nel regolamento), sulla base del Piano assunzioni predisposto dalla Direzione Generale, procede a determinare il valore economico della retribuzione di posizione dei dirigenti, in relazione all'incarico agli stessi conferito, sulla base della griglia allegato A, B e C oggetto di concertazione con le OO.SS. dell'Area della dirigenza STPA.

3. In attesa del CCNL la graduazione delle funzioni è oggetto di concertazione e sarà riesaminata ogni due anni.

4. Gli eventuali residui dei fondi in oggetto, accertati a consuntivo di fine anno, confluiscono sul fondo unico del salario di risultato come da disposizioni contrattuali di riferimento e saranno utilizzati secondo quanto stabilito nel CIA nel rispetto della distinzione dei ruoli.

5. Ciascun anno la Direzione provvede a riservare una parte del Fondo di posizione a titolo di garanzie per andare incontro alle eventuali passaggi dei dirigenti dal rapporto di lavoro non esclusivo al rapporto di lavoro esclusivo e per garantire le prerogative legate alla conservazione del posto. Tale quota di riserva è oggetto di monitoraggio annuale.

Capo 2 – Criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali

ART. 12 – Modalità di affidamento degli incarichi

1. Gli incarichi di **Direzione di Struttura Complessa** sono conferiti per l'area della Dirigenza Sanitaria dal Direttore Generale in base alla normativa vigente (D. Leg.vo 502/1992, D.P.R. 484/1997 e C.C.N.L. vigente) e tenuto conto del Regolamento Aziendale. L'incarico è regolamentato oltre che dal vigente CCNL, dal contratto individuale di lavoro.

2. Per la Dirigenza delle nuove Professioni Sanitarie e per la Dirigenza Professionale Tecnico ed Amministrativa, l'attribuzione delle strutture complesse saranno attribuite secondo le disposizioni del CCNL e si procederà ad avvisi interni rivolti a tutto il personale dirigente della USL Toscana Nord Ovest, in coerenza con la professionalità acquisita, per raccogliere candidature spontanee.

3. L'incarico di Responsabilità di **Struttura Semplice** è assegnato dal Direttore Generale a Dirigenti a rapporto di lavoro esclusivo con almeno cinque anni di attività e valutazione positiva del Collegio Tecnico. Per l'attribuzione delle strutture semplici si procederà ad avvisi interni rivolti a tutto il personale dirigente della USL Toscana Nord Ovest, in coerenza con la professionalità acquisita, per raccogliere candidature spontanee.
Le candidature saranno vagliate dal Direttore del Dipartimento cui la struttura afferisce e dal direttore di struttura complessa unitamente al Responsabile della U.O.C. Valutazione e Valorizzazione del personale dipendente che potranno anche convocare i candidati per eventuale colloquio. Il candidato prescelto sarà proposto alla Direzione aziendale che assegnerà la responsabilità con atto motivato.
4. Gli incarichi di natura **Professionale** sono assegnati dal Direttore Generale a Dirigenti con almeno cinque anni di attività e valutazione positiva del Collegio Tecnico, con provvedimento motivato, su proposta scritta e motivata del Direttore del Dipartimento e della Struttura di appartenenza e tenendo conto delle indicazioni della Direzione di Dipartimento in merito alle risorse disponibili per gli incarichi da conferire.
5. Ai dirigenti neo assunti, all'atto della prima assunzione, sono conferibili solo incarichi di natura professionale, previsti dalla lettera d) comma 1 art. 27 del C.C.N.L. 08/06/2000, con precisi ambiti di autonomia da esercitare.

Art. 13 - Gestione delle Progressioni di Carriera a regime

1. Ogni anno nel mese di marzo, successivamente alla individuazione da parte della Direzione aziendale degli incarichi di fascia 1 e 2, le risorse effettivamente disponibili del Fondo dedicato alla retribuzione di posizione, relativo all'anno precedente, saranno ripartite tra i Dipartimenti aziendali: per il 50% in ragione del numero di dirigenti che, nell'anno precedente a quello di riferimento, abbiano già compiuto i 5 anni di anzianità utili ai fini della progressione di carriera e per il restante 50% può essere attribuito sulla base delle strategie indicate dalla Direzione aziendale.
2. In tale modo per ogni Dipartimento vi sarà l'assegnazione di un budget di risorse economiche che potranno essere utilizzate per realizzare la micro organizzazione ed assegnare incarichi professionali in funzione dello sviluppo del sistema sanitario, dell'adeguamento dei compiti dirigenziali, della valorizzazione dell'apporto professionale nel senso di accompagnare la crescita professionale e lo sviluppo delle responsabilità dirigenziali con un significativo riconoscimento economico.
3. Il Direttore di Dipartimento congiuntamente ai Direttori di area individua il numero e la tipologia degli incarichi professionali da ricoprire sulla base dello sviluppo organizzativo e professionale delineato dalla micro organizzazione dipartimentale coerentemente con le risorse assegnate.
5. I direttori delle Unità operative complesse formuleranno al Direttore di Area che le presenterà con parere favorevole al Direttore di Dipartimento le proposte di

3.38: SICUS

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

9 *[Signature]*

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

avanzamento di carriera, secondo la graduazione delle funzioni in vigore, dei dirigenti in linea con il numero e la tipologia degli incarichi professionali proposti motivando adeguatamente le candidature presentate e tenendo conto dei criteri di cui all'articolo successivo.

6. La Direzione aziendale valuterà le candidature proposte dal Direttore di Dipartimento e procederà all'assegnazione dell'incarico previa valutazione positiva del Collegio tecnico (cfr. vedi valutazione Collegio tecnico). L'accesso agli incarichi sarà consentito a tutti i dirigenti che hanno superato con esito positivo almeno una verifica sui risultati dell'incarico precedente da parte dei collegi tecnici.

La procedura ha carattere annuale, si conclude di norma entro il mese di giugno. Eventuali progressioni di carriera proposte dai Dipartimenti durante l'anno oltre tale termine, possono essere rinviate all'anno successivo, salvo casi eccezionali che necessitano di un riconoscimento immediato.

ART. 14 – Principi per l'affidamento degli incarichi di struttura complessa PTA , nuove professioni , struttura semplice semplice e di alta professionalità.


1. La procedura di assegnazione degli incarichi dovrà prevedere una comparazione delle esperienze professionali e formative, garantendo la valutazione di tutto il servizio svolto sia a tempo indeterminato che determinato.

2. Nell'affidamento degli incarichi, i Direttori di Dipartimento e i Direttori di Struttura Complessa dovranno tener conto, anche alla luce dell'art. 19 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, dei seguenti criteri, che di seguito si elencano a titolo esemplificativo:


- > Governo del personale
- > Capacità gestionale
- > Rapporti con l'utenza
- > Risultati ottenuti con le risorse assegnate
- > Curriculum professionale ed esperienza lavorativa acquisita
- > Capacità di definire corrette procedure di programmazione, monitoraggio, controllo
- > Attitudini professionali
- > Competenze organizzative.

3. I Direttori di Dipartimento, di Area e i Direttori di Struttura Complessa ai fini dell'individuazione dei dirigenti da proporre alla Direzione per il conferimento degli incarichi di struttura dovranno procedere previo confronto dei curricula professionali dei candidati che avranno presentato la propria candidatura, anche integrando la valutazione con un eventuale colloquio, in seguito a formale avviso di cui dovrà essere data adeguata pubblicità a tutti i potenziali aspiranti in possesso dei requisiti prescritti.

ART. 15 – Integrazione al contratto individuale di lavoro per conferimento incarico



Area
Area



3332 Sicos



ARI



10
Deph
och

1. Il conferimento degli incarichi di cui all'art. 9 del presente regolamento comporta la integrazione al contratto individuale di lavoro, che deve definire tutti gli aspetti connessi all'incarico previsti dall'art.13, comma 4 del C.C.N.L. 8/6/2000, e sue successive modificazioni ed integrazioni.
2. Il dirigente che dovesse vedersi modificare anche uno solo degli aspetti del contratto nel corso del rapporto di lavoro, ha diritto ad essere preventivamente informato ed invitato ad esprimere chiaramente il relativo assenso ai sensi del dell'art. 13, comma 11, del CCNL 8/6/2000.
3. La mancata sottoscrizione del contratto individuale, in assenza di giustificato motivo, da parte del dirigente comporterà il non affidamento dell'incarico e, in mancanza della possibilità di affidamento di altro incarico dirigenziale disponibile determinerà la riappropriazione della propria autonomia negoziale da parte dell'Azienda decorso il termine dei 30 giorni previsto contrattualmente.

In caso di assegnazione e rinnovo di incarichi di struttura complessa e semplice e di prima assegnazione di incarichi di natura professionale si procederà tramite stipula di contratto individuale di lavoro con indicazione degli obiettivi legati alla durata dell'incarico attribuito.

In caso di rinnovo e conferma di incarico professionale al dirigente con identico trattamento economico e giuridico si procederà con lettera individuale all'interessato che potrà rifiutare l'incarico entro 15 giorni, trascorsi i quali l'incarico si intende accettato.

ART. 16 – Durata degli incarichi

1. Gli incarichi dirigenziali, nel caso di primo affidamento, hanno la seguente durata:
 - a) incarichi di struttura complessa: 5 anni;
 - b) incarichi di struttura semplice: da 3 a 5 anni;
 - c) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera c): 3 anni;
 - d) incarichi di natura professionale di cui all'art. 27 comma 1 lettera d): 3 anni, eventualmente rinnovabili per anni due, qualora risulti negativa la valutazione fatta dall'apposito Collegio Tecnico alla scadenza del quinquennio.La durata dell'incarico può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato, secondo la normativa vigente.
2. I rinnovi successivi possono avere pari durata oppure durata inferiore e comunque non inferiore ai 3 anni (ex art 4 DLG 189/2012 a modifica dell'art. 15 ter co.2 del D.Lgs. 502/92), e, anche in caso di valutazione positiva, una valorizzazione economica inferiore come previsto dall'articolo 9, comma 32, D.L. 78/2010.

Capo 3 – Implementazione del Sistema di Valutazione

Art. 17 - Valutazione

P. B. L. SICUS

Para
Duce

PAUPI

11

In applicazione della vigente legislazione nazionale e del CCNL e delle Linee guida Regionali, il presente regolamento disciplina il sistema di valutazione e delle progressioni di carriera di tutta la dirigenza dell'Area STPA.

In particolare la gestione degli incarichi e delle verifiche è incentrata sulla metodologia della valutazione dei dirigenti, come strumento per valorizzare le capacità e le responsabilità ed orientare il personale dirigente verso gli obiettivi aziendali. Inoltre la professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce il criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo parametri oggetti e pubblici.

Il presente accordo disciplina la procedura con cui si svolgerà tale processo nella USL toscana Nord Ovest.

Il processo di valutazione del personale è strettamente connesso in senso strumentale al percorso di carriera e di valorizzazione del personale dirigenziale. Esso ha una duplicità di funzioni:

- da un lato serve a definire un sistema premiale che sappia coniugare la necessità e positività del meccanismo di valutazione con la peculiarità specifica dei professionisti ;
- dall'altro deve essere lo strumento attraverso il quale si possa semplificare il sistema di individuazione e conferimento degli incarichi legando i passaggi tra i vari livelli di graduazione delle funzioni ai parametri oggettivi basati su fasi di sviluppo professionale specifici e misurabili (casistica, appropriatezza, qualità etc.)

La valutazione deve anche servire a migliorare l'efficienza gestionale e, contemporaneamente, incrementare la soddisfazione professionale e di clima interno delle persone attraverso la correlazione di tre variabili:

- a) i risultati connessi al responsabile di una posizione,
- b) i contributi forniti dal personale da lui dipendente,
- c) le ricompense economiche che l'organizzazione eroga nei suoi e nei loro confronti.

Il sistema di valutazione aziendale deve esser teso a sviluppare il senso di appartenenza e collaborazione valorizzando le risorse professionali più attive e qualificate oltre a responsabilizzare le persone rispetto al proprio ruolo e alle funzioni che esso comporta con l'individuazione dei punti di forza e di miglioramento.

L'Azienda è attenta a sviluppare percorsi di carriera che tendano a promuovere l'autonomia e la capacità decisionale, la qualità della prestazione e dell'assistenza, e a valorizzare i contributi innovativi, tecnologici, metodologici dei percorsi sanitari e non.

Le procedure di valutazione degli incarichi sono ispirate ai seguenti criteri:

- trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie ed obbligo di motivazione 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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "AVPI", "P. Z. L. SICUS", and "VLTFR"]

La valutazione del personale dirigente prende in considerazione sostanzialmente due elementi:

- i risultati conseguiti;
- i comportamenti organizzativi.

In linea di massima si tende a legare il peso della valutazione ai comportamenti in modo inversamente proporzionale al livello di autonomia e di discrezionalità decisionale posseduto.

Più in alto ci si sposta nella scala gerarchica, quindi, più diventano importanti i risultati conseguiti rispetto ai comportamenti organizzativi.

La valutazione annuale deve anche essere lo strumento attraverso il quale si evidenziano le *best practice* e si supporta il sistema di valorizzazione individuale del personale dirigente, con il riconoscimento di premi legati alla prestazione individuale.

Art. 18 – Verifica e valutazione dei dirigenti

1. La valutazione del dirigente avviene annualmente ed al termine dell'incarico, o comunque per le finalità indicate nell'art. 26 del CCNL 3/11/2005.
2. Ai fini della valutazione di cui al punto 1 verrà utilizzata un'apposita scheda (allegata). Copia della scheda di valutazione sarà inserita nel fascicolo personale del dipendente.
3. Le schede di valutazione del personale dirigente e dei responsabili di struttura suddivise tra schede annuali e schede per la conferma degli incarichi saranno oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali
4. Nella scheda di valutazione vi sarà un apposito spazio dedicato alla autovalutazione dei risultati e dei comportamenti organizzativi, ovvero per integrare note, memorie e/o documenti; essi costituiranno parte integrante e sostanziale della scheda stessa.
5. Si dovrà prevedere una fase di discussione e, se necessario, di contraddittorio valutatore/valutato che consenta a quest'ultimo di prendere coscienza dei propri punti di forza così come di quelli di debolezza.
6. La valutazione deve configurarsi come uno strumento prevalentemente rivolto ad orientare il dipendente verso il miglioramento delle proprie prestazioni.
7. I criteri e gli obiettivi adottati per la valutazione dovranno essere preventivamente (entro il 1° trimestre dell'anno di riferimento) comunicati, dal soggetto valutante, a tutto il personale interessato anche attraverso l'apposita scheda di assegnazione obiettivi all. 1.

Ciò sarà vincolante per la validità della valutazione.

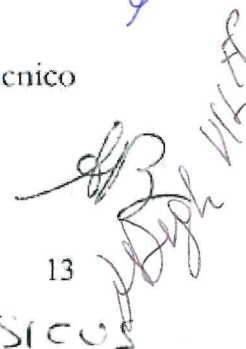
La valutazione individuale concretizza :

1. il requisito principe per la conferma, il rinnovo e la modifica dell'incarico;
2. alla scadenza dell'incarico è la valutazione di I istanza su cui il Collegio tecnico fonda la sua valutazione finale;





 DAUP

 13

3. ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato fornisce la misurazione degli obiettivi e la valutazione dei comportamenti organizzativi quale dimensione individuale della performance.

Art. 19 – Soggetti deputati alla Valutazione Professionale di prima istanza

A) DIPARTIMENTI

- A1) Il Direttore amministrativo, il Direttore sanitario e il Direttore del Servizio Sociale congiuntamente e per competenza valutano il direttore di Dipartimento
- a2) il Direttore di Dipartimento valuta i Direttori di area e valuta i direttori di UOC e UOS direttamente dipendenti.
- a3) il Direttore dell'Area valuta i Direttori di U.O.C/ U.O.S. afferenti.
- a4) il Direttore di U.O.C/ U.O.S. valuta il personale dirigente afferenti

B) ZONA

- b1) Il Direttore amministrativo, il Direttore sanitario e il Direttore del Servizio Sociale valutano i responsabili di Zona distretto
- b2) Il responsabile di zona-distretto valuta le UU.FF. afferenti congiuntamente al direttore del Dipartimento corrispondente
- b3) il responsabile della U.F. valuta il personale dirigente assegnato

Art. 20 Collegio Tecnico e Valutazione Professionale di seconda istanza

1. La valutazione da parte del Collegio Tecnico avviene secondo quanto previsto dall'art. 26 e segg. del CCNL 3/11/2005. Il collegio Tecnico si compone come segue:

2. Per la valutazione dei Direttori U.O.C.

-Presidente il Direttore del Dipartimento cui afferisce il direttore valutato

-Componenti due direttori del SSN appartenenti alla stessa area e disciplina del valutato

Per la valutazione dei restanti Dirigenti medici/veterinari


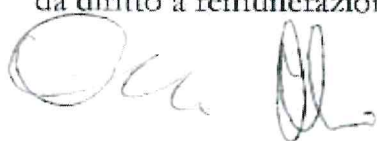
-Presidente il Direttore dell'Area Omogenea cui afferisce il dirigente valutato

-Componenti due dirigenti del SSN appartenenti alla stessa area e disciplina del valutato.

3. In tutti i casi di incompatibilità del Direttore del Dipartimento quale componente del Collegio Tecnico, questo sarà sostituito dal Direttore Amministrativo o Sanitario a seconda del Ruolo di appartenenza del valutato.

4. Non può essere componente del Collegio, il superiore gerarchico valutatore che effettua annualmente le valutazioni e che è individuato come valutatore di prima istanza ad eccezione della valutazione per scadenza di incarico del Direttore di Dipartimento/Area/Zona Distretto.

5. La partecipazione al Collegio Tecnico rientra nei doveri istituzionali dei dirigenti ed è svolta in normale orario di lavoro; la partecipazione all'attività collegiale in nessun caso dà diritto a remunerazione.



F. B. S. I. C. U. S.



PAUPI



6. All'interno di ciascun Dipartimento saranno individuati i professionisti che faranno parte del Collegio Tecnico permanente e gli eventuali supplenti che potranno essere coinvolti qualora ci sia identificazione tra il valutatore di I istanza ed il valutatore di II istanza. Il Collegio tecnico si avvale dei dati forniti dal controllo di gestione, dal Dipartimento delle risorse umane al fine di effettuare una verifica puntuale delle attività svolte dal dirigente. Il collegio tecnico è attivato dal competente UOC Valutazione e Valorizzazione del Personale dipendente. Al fine di garantire la valutazione delle diverse professionalità presenti in Azienda viene creato un albo dei dirigenti, da aggiornare annualmente, che svolgeranno le funzioni di valutazione nei Collegi Tecnici, secondo disciplina e ruolo; i dirigenti saranno individuati dai Direttori di Dipartimento e svolgeranno la loro attività in orario di lavoro.

7. Comunque non potranno far parte dei collegi tecnici soggetti in situazione, oggettivamente accertata, di conflitto con il dirigente sottoposto a verifica.

Art. 21 – Soggetti deputati alla Valutazione dei risultati di gestione e dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati

La verifica dei risultati di gestione e dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati spetta all'Organismo Indipendente di Valutazione che la effettua annualmente tenendo conto di quanto previsto dall'art. 27 del CCNL del 3/11/2005 e dalle Linee di indirizzo regionali di cui all'allegato A della DGRT 308 del 29/4/2013 e DGRT n. 465 del 28/5/2013.

La valutazione dell'OIV è relativa a tre dimensioni:

1. Misurazione e valutazione della prestazione collettiva, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi di Struttura;
2. Misurazione e valutazione della prestazione individuale, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
3. Misurazione e valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative.

Si allega il fac simile di scheda per la misurazione e valutazione di cui ai punti 2 e 3 (All. B di cui all'Accordo integrativo sulle modalità di distribuzione della retribuzione di risultato per la Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa e Professioni Sanitarie di cui all'art. 4 del CCNL 3/11/2005 così come modificato dall'art. 7 del CCNL 17/10/2008)

Art. 22 – Effetti della valutazione positiva del Collegio Tecnico

La verifica delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da tutti i Dirigenti spetta al Collegio Tecnico, che nella valutazione tiene conto degli elementi indicati nell'art. 28 comma 1 del CCNL 3/11/2005 e verrà effettuata sulla base dei criteri riportati nell'apposita scheda valutazione allegata al presente regolamento (All. B di cui all'Accordo integrativo sulle modalità di distribuzione della retribuzione di risultato per la Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica ed Amministrativa e Professioni Sanitarie di cui all'art. 4 del CCNL 3/11/2005 così come modificato dall'art. 7 del CCNL 17/10/2008)

).



Bozza

L'esito positivo della verifica del Collegio Tecnico produce i seguenti effetti:

- a) il realizzarsi, a seconda della posizione di provenienza, delle condizioni necessarie per la conferma dell'incarico già assegnato o il conferimento di un nuovo incarico di maggiore rilievo gestionale ed economico;
- b) il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta;
- c) per i dirigenti neo assunti, al termine del primo quinquennio, l'eventuale conferimento di un incarico di livello superiore e la conseguente rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale.

Art. 23 – Effetti della valutazione negativa

La valutazione negativa sulla gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed dall'operato non conforme, effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione può determinare, in base a quanto previsto dall'art. 30 CCNL 3/11/2005 e dall'art. 19 comma 1 ter e 21 comma 1, del D. Lgs. 165/2001:

- a) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza solo a seguito di due verifiche consecutive negative e previa verifica anticipata del Collegio Tecnico;
- b) l'attribuzione di un incarico minore livello/valore economico.

Si rinvia a quanto disposto dettagliatamente nel CCNL.

Art. 25 – Valutazione ai fini della indennità di esclusività

Come previsto dal CCNL al compimento dei 5 e 15 anni di anzianità il dirigente viene sottoposto alla valutazione del Collegio tecnico ai fini :

- A) per i 5 anni del riconoscimento della indennità di esclusività unitamente all'attribuzione di un incarico di responsabilità a conclusione del primo periodo di formazione. Gli effetti in caso valutazione negativa sono indicati dal CCNL;
- B) per 15 anni alla sussistenza dei requisiti professionali e di anzianità per il riconoscimento dell'indennità maggiore maturata di esclusività.

Per tali valutazioni il Collegio tecnico viene attivato nei mesi di giugno e di novembre onde consentire in due sessioni annuali la valutazione di tutti i dirigenti che si trovano nelle citate condizioni.

ART 26 Particolari prestazioni

Per la valorizzazione di particolari prestazioni, a seguito di valutazione dei risultati conseguiti, la Direzione Aziendale può riconoscere premi individuali una tantum ai dirigenti in accordo con i direttori di dipartimento, da prelevare dal fondo per la qualità della prestazione individuale, secondo l'Accordo integrativo sulle modalità di distribuzione della retribuzione di risultato per la Dirigenza Sanitaria Professionale.

[Handwritten signatures]

Bozza

Tecnica ed Amministrativa e Professioni Sanitarie di cui all'art. 4 del CCNL 3/11/2005
così come modificato dall'art. 7 del CCNL 17/10/2008. Di tale utilizzo è data
informativa alle Organizzazioni sindacali.

AB

Ar

Bl

P. Bl. Sicus

Novi

Para
dilecece
FP CGH SPTA

17

Acc. 3

TIPOLOGIE INCARICHI DIRIGENZA RUOLI PTA	NUOVO IMPORTO (comprensivo 13 [^])
dirigente in formazione ruoli PT	654,29
dirigente in formazione ruolo AMM	728,65
Dirigente > 5 anni incarico professionale liv 1 ruoli PT	3.836,00
Dirigente > 5 anni incarico professionale liv 1 ruolo AMM	4.151,18
Dirigente > 5 anni incarico professionale liv 2	5.615,00
Dirigente > 5 anni incarico professionale liv 3	6.300,00
Dirigente > 5 anni incarico professionale liv 4	7.485,00
Dirigente > 5 anni incarico professionale liv 5	11.000,00
Dirigente > 5 anni incarico professionale liv 6	15.000,00
Dirigente Incarico Struttura semplice liv 1 ruolo PT	7.687,66
Dirigente Incarico Struttura semplice liv 1 ruolo AMM	7.810,00
Dirigente Incarico Struttura semplice liv 2	8.480,00
Dirigente Incarico Struttura semplice liv 3	11.000,00
Dirigente Incarico Struttura semplice liv 4	12.510,00
Dirigente Incarico Struttura semplice liv 5	15.000,00
Dirigente Incarico Struttura Complessa liv 1 Ruolo AMM	16.050,84
Dirigente Incarico Struttura Complessa liv 2 (liv1 PT)	16.592,14
Dirigente Incarico Struttura Complessa liv 3	17.500,00
Dirigente Incarico Struttura Complessa liv 4	17.800,00
Dirigente Incarico Struttura Complessa liv 5	18.700,00
Dirigente Incarico Struttura Complessa liv 6	22.000,00

4590,00

8480,00

7850,00

10769,00

16'600

17'000

ANARO
ANARO
Wes. Fessol Arpi
ADP1

Paiz
Gimile
CGIL

BB

P. Z. L.
SIEUS

Wylwif SIPA

mu

ALL.2

TIPOLOGIE INCARICHI DIRIGENZA NUOVE PROFESSIONI	NUOVO IMPORTO (comprensivo I3 [^])
dirigente in formazione	728,65
Dirigente > 5 anni incarico professionale liv 1	4.151,18
Dirigente > 5 anni incarico professionale liv 2	5.410,00
Dirigente > 5 anni incarico professionale liv 3	7.500,00
Dirigente Incarico Struttura semplice liv 1	7.810,00
Dirigente Incarico Struttura semplice liv 2	11.500,00
Dirigente Incarico Struttura Complessa liv 1	16.050,84
Dirigente Incarico Struttura Complessa liv 2	17.050,00
Dirigente Incarico Struttura Complessa liv 3	18.050,00

AB

Deph

P-178h
SICUS

mh

the
M.A. Ferraro
Arti
Patti
Brian Quinn
call

ADKAO

ALL. 1

DIRIGENZA SANITARIA

INCARICHI	valore attuale	ASL di riferimento	casistica effettiva	Ipotesi aggregazione al valore MAX di gruppo
DIRIGENTE IN FORMAZIONE	302,9	tutte	23,00	302,90
Incarico Professionale 1	2.874,43	ASL 1	1,00	
	4.643,34	tutte	68,00	4.643,34
Incarico Professionale 2	4.978,22	ASL 5	3,00	
	5.257,33	ASL 2 - 6 12	10,00	5.750,00
	5.748,86	ASL 1	20,00	
	6.051,11	ASL 6	4,00	
	6.644,69	ASL 6	5,00	
Incarico Professionale 3	6.690,19	ASL 5	4,00	6.690,00
	8.262,54	ASL 12	10,00	
Incarico Professionale 4	8.277,88	ASL 6	8,00	
	8.483,41	ASL 2	10,00	8.625,00
	8.623,29	ASL 1	1,00	
	8.972,99	ASL 5	16,00	
Incarico Professionale 5	9.316,71	ASL 12	2,00	9.315,00
	10.124,40	ASL 6	1,00	
	10.834,46	ASL 6	1,00	
	11.255,66	ASL 5	4,00	11.500,00
	11.497,12	ASL 1	12,00	
Incarico Professionale 6	14.109,16	ASL 5	2,00	
	14.372,15	ASL 1	2,00	14.370,00
	9.695,40	ASL 2	2,00	
	11.106,16	ASL 6	4,00	9.700,00
	12.201,67	ASL 5	4,00	11.105,00
	12.510,42	ASL 12	2,00	
	13.343,20	ASL 6	5,00	12.510,00
	15.580,00	ASL 6	1,00	13.350,00
	17.246,58	ASL 1	1,00	
	19.652,49	ASL 6	1,00	
	20.121,01	ASL 1	4,00	14.500,00
	22.995,44	ASL 1	1,00	
	13.883,48	ASL 6	1,00	
	14.804,00	ASL 2	1,00	15.150,00
	15.148,90	ASL 2	6,00	
	19.039,80	ASL 5	2,00	19.050,00
	21.083,79	ASL 12	1,00	
	25.869,00	ASL 1	1,00	
	28.744,30	ASL 1	2,00	25.000,00

STRUTTURA SEMPLICE

STRUTTURA COMPLESSA

13.343,20

ASL 1

11.500,00

14.500,00

15.150,00

19.050,00

25.000,00