

## **Sintesi confronto ex art 5 CCNL 2016/2019 Funzioni locali Dirigenti TPA**

Le parti hanno avviato e concluso il confronto previsto dall'art. 64 del CCNL 2016/2019 in materia di criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali , criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti, approvando il regolamento per la valorizzazione delle carriere.

Le parti condividono la necessità di mantenere aperto il confronto a seguito dell'approvazione del regolamento al fine di monitorare la sua applicazione e sviluppare strumenti di valorizzazione della dirigenza TPA in armonia con le risorse disponibili dei Fondi a disposizione.

Per tale motivo le parti si incontreranno entro il mese di maggio 2023 al fine di analizzare gli effetti della nuova graduazione e prevedere eventuali sviluppi futuri.

<u>Capo 1 – Tipologie di incarichi.....</u>	<u>3</u>
<u>ART. 1 – Tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell'Area Funzioni Locali.....</u>	<u>3</u>
<u>ART. 2 – Incarichi di direzione di struttura complessa .....</u>	<u>3</u>
<u>ART. 3 – Incarichi di responsabile di struttura semplice .....</u>	<u>4</u>
<u>ART. 4 – Incarichi professionali .....</u>	<u>4</u>
<u>ART. 5 – Maggior valorizzazione di strutture ed incarichi ad alta strategicità.....</u>	<u>5</u>
<u>Capo 2 – Criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali.....</u>	<u>5</u>
<u>ART. 6 – Modalità di affidamento degli incarichi.....</u>	<u>5</u>
<u>ART. 7 – Gestione delle Progressioni di Carriera per dirigenti con incarico professionale – MANOVRA PORTAFOGLIO.....</u>	<u>6</u>
<u>ART. 8 – Integrazione al contratto individuale di lavoro per conferimento incarico.....</u>	<u>6</u>
<u>ART. 9 – Durata degli incarichi.....</u>	<u>7</u>
<u>ART. 10 – Sostituzioni.....</u>	<u>7</u>
<u>Capo 3 – Sistema di Valutazione.....</u>	<u>12</u>
<u>ART. 11 - Valutazione.....</u>	<u>8</u>
<u>ART. 12 – Verifica e valutazione dei dirigenti.....</u>	<u>9</u>
<u>ART. 13 – Soggetti deputati alla valutazione professionale di prima istanza.....</u>	<u>10</u>
<u>ART. 14 – Collegio Tecnico e valutazione professionale di seconda istanza.....</u>	<u>11</u>
<u>ART. 15 – Soggetti deputati alla valutazione dei risultati di gestione e dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati (OIV).....</u>	<u>11</u>
<u>ART. 16 – Particolari prestazioni.....</u>	<u>12</u>

**REGOLAMENTO AZIENDALE PER LA VALORIZZAZIONE DEL  
PERSONALE DIRIGENZA FUNZIONI LOCALI - TPA USL TOSCANA  
NORD OVEST –**

**PROCEDURA DI ASSEGNAZIONE DEGLI INCARICHI e VALUTAZIONE  
DEL PERSONALE DIRIGENTE**

**PREMESSA**

Il presente regolamento ha l'obiettivo di regolamentare la procedura di attribuzione degli incarichi dirigenziali, la relativa valorizzazione e il sistema di valutazione degli stessi. Ai sensi del nuovo CCNL 2016/2018. La valorizzazione delle carriere della dirigenza rappresenta una leva strategica per un governo delle risorse aziendali che mira a creare un sistema basato sui principi di autonomia professionale, di responsabilità e di valorizzazione del merito.

In particolare, dopo una fase di prima applicazione disciplinata con la precedente regolamentazione contenuta nelle delibere n. 377/2017 per la DMV e delibera n. 1201/2017 per SPTA, è necessario procedere ad una nuova regolamentazione aziendale della materia in attuazione delle disposizioni del nuovo CCNL 2016/2018 che regola il rapporto di lavoro dei dirigenti FUNZIONI LOCALI TECNICO PROFESSIONALI E AMMINISTRATIVI.

L'Amministrazione in particolare, nel rispetto dei canoni della massima trasparenza e delle finalità superiori dell'interesse alla massima efficienza, economicità ed efficacia dei servizi e delle prestazioni, con il presente regolamento determina i principi e le procedure per l'affidamento degli incarichi dirigenziali, ai sensi dell'art. 64 e ss del C.C.N.L. 2016/2018 Area FUNZIONI LOCALI e sue successive modificazioni ed integrazioni, necessarie per la sua organizzazione.

Il percorso di carriera finalizzato alla valorizzazione delle risorse umane dovrà prevedere duplici percorsi, tra di loro permeabili. Quello gestionale e quello professionale, individuando linee applicative del trattamento economico sovrapponibili ai vari livelli dei due percorsi, individuando le responsabilità peculiari delle due forme di carriera e fermo restando l'interscambiabilità dei due percorsi.

Pertanto il sistema deve realizzare una graduazione per la quale gli incarichi gestionali e professionali pur con attribuzioni diverse, ma di pari dignità ed importanza, possano avere una corrispondente valorizzazione economica, nel rispetto di quanto previsto dai limiti di cui all'art. 89 del CCNL.

Le parti stabiliscono con l'allegato A del presente regolamento i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità, definendo anche la valorizzazione economica relativa alla retribuzione di posizione connessa alla tipologia di incarico rivestito.

Il presente regolamento sostituisce ogni regolamentazione e normativa precedente in materia.

### **Tipologie di incarichi**

#### **ART. 1 – Tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell'Area Funzioni locali**

1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti dell'area funzioni locali, ai sensi dell'art. 70 del C.C.N.L. 2016/2018, sono le seguenti:

##### **INCARICHI GESTIONALI:**

- incarico di direzione di struttura complessa, ivi ricompreso l'incarico di direttore di dipartimento e/o altro analogo;
- incarico di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale;
- incarico di direzione di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;

##### **INCARICHI PROFESSIONALI:**

- incarico professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo di verifica e controllo, con responsabilità tecnico specialistiche;

Le due tipologie di incarico non sono cumulabili tra loro.

#### **ART. 2 – Incarichi di direzione di struttura complessa (art. 70 comma 1 lettera a)**

1. Per incarichi di direzione di struttura complessa si intendono quelli relativi a Unità Operativa Complessa (UOC) Area Omogenea e di Dipartimento, così come previste dal Regolamento di Organizzazione Aziendale vigente e sono caratterizzate da autonomia di budget e responsabilizzazione sui risultati di gestione conseguiti.

2. All'interno della tipologia di responsabilità riferita alle strutture complesse UOC vengono individuati 6 livelli economici ( 18.000, 18500, 19400, 20100, 22700) di struttura complessa definiti dalla Direzione aziendale sulla base di parametri come l'ambito territoriale di competenza, il bacino di utenza, la strategicità rispetto alla *mission* aziendale, la complessità e multiprofessionalità delle risorse gestite.

3. Gli incarichi di struttura complessa definiti UOC sono conferiti a tempo determinato per una durata non inferiore a 5 anni e non superiore a 7 anni. La durata può essere inferiore se coincide con il collocamento in quiescenza del dirigente.

Ai fini dell'esperienza professionale richiesta si fa riferimento a quanto disposto dall'art. 70 comma 1 lett. a); in particolare è previsto che, qualora presso l'Azienda non sia disponibile personale dirigenziale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della predetta esperienza professionale, l'incarico potrà essere conferito a dirigente con esperienza professionale inferiore.

4. Gli incarichi di Area e di Dipartimento sono conferiti dal Direttore Generale per un periodo di 3 anni rinnovabili. Alla scadenza del primo anno è prevista una verifica sull'attività svolta la cui valutazione positiva è condizione per la prosecuzione

dell'incarico fino alla scadenza del triennio. Gli incarichi di Area e Dipartimento hanno una valorizzazione economica stabilita dalla Direzione aziendale in applicazione dell'art.89 del CCNL.

Di norma il direttore di Dipartimento è direttore di una delle Aree sottostanti alla struttura dipartimentale; in tale evenienza la retribuzione di posizione percepita dal dirigente è omnicomprensiva.

### **ART. 3 – Incarichi di direzione di struttura semplice**

#### **1. Incarichi di direzione di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale art. 70 comma 1 lettera b)**

Si tratta di articolazione interna del dipartimento o del distretto (U.O.S, U.O.S.D.) e che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, nonché, secondo quanto previsto dal Regolamento di Organizzazione Aziendale vigente, anche la responsabilità di gestione diretta di risorse finanziarie.

2. Gli incarichi di struttura semplice possono essere affidati ai dirigenti ai sensi dell'art. 70 comma 1 lett. b). Tali incarichi sono conferiti dal Direttore Generale con provvedimento motivato, su proposta scritta e motivata del Direttore del Dipartimento di appartenenza e previo avviso interno.

3. All'interno della tipologia di responsabilità riferita alle strutture semplici vengono individuati 4 livelli di struttura semplice (11.000, 11.500, 12.850, 15.500) definiti sulla base di parametri come Dimensione territoriale/articolazione interna, il bacino di utenza, autonomia professionale ed organizzativa, complessità processi /procedure.

4. Nel caso in cui, per effetto di misure organizzative al dirigente sia revocato l'incarico in corso e venga conferito un nuovo incarico, si applica quanto previsto dalla clausola di salvaguardia economica ex art. 31 del CCNL 2016/2019 così come indicato nel contratto integrativo aziendale.

### **ART. 4 – Incarichi professionali (art. 70 comma 1 lett. c)**

1. Si tratta di un'articolazione funzionale che assicura prestazioni di alta professionalità e specializzazione, anche con la collaborazione di risorse umane e l'utilizzo di risorse tecnologiche e funzionali necessarie per l'uso discrezionale ed appropriato di conoscenze e strumenti specialistici.

2. L'incarico professionale è conferito ai dirigenti che abbiano superato il periodo di prova.

3. All'interno della tipologia di responsabilità riferita agli incarichi professionali vengono individuati 9 livelli di incarico definiti sulla base del livello di professionalità espresso secondo le indicazioni del CCNL.

(5.500, 5800, 6500, 7670, 8670, 11000, 11500, 12850, 15.500).

In fase di prima applicazione gli incarichi professionali sono riportati al valore immediatamente corrispondente rispetto all'attuale trattamento economico.

Ai fini della graduazione delle funzioni le strutture semplici e complesse aziendali sono pesate secondo i criteri indicati nell'allegato 1.

La nuova graduazione delle strutture semplici e complesse così come previste dal CCIA 2022 sarà oggetto di monitoraggio ed analisi entro il mese di maggio 2023.

Sono fatti salvi eventuali trattamenti di miglior favore già conferiti ai dirigenti.

#### **Art. 5 – Maggior valorizzazione di strutture ed incarichi ad alta strategicità.**

Nei casi in cui la direzione aziendale intenda attribuire ad una struttura semplice o complessa una specifica attività di riferimento aziendale e/o di coordinamento a carattere temporaneo, può procedere all'assegnazione di una responsabilità ulteriore in ragione della quale, verrà attribuita una integrazione della retribuzione di posizione che va da un mino di 3.000 ad un massimo di 10.000 euro l'anno.

Per i titolari di incarichi professionali ad alta strategicità, per i quali la Direzione Aziendale intende riconoscere una specifica attività di riferimento aziendale e/o di coordinamento, si potrà procedere analogamente nel rispetto dei limiti economici stabiliti dal CCNL 2016/2018.

#### **Criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali**

#### **ART. 6 – Modalità di affidamento degli incarichi (art. 71 CCNL)**

1. Gli incarichi di **Direzione di Struttura Semplice e Complessa** sono conferiti, secondo le procedure previste dall'art. 71 del CCNL 2016/2018 sempre previo bando di manifestazione di interesse. L'incarico è regolamentato oltre che dal vigente CCNL, dal contratto individuale di lavoro.
2. Nel caso di riorganizzazione aziendale, al dirigente titolare di incarico di struttura semplice o complessa che per effetto della riorganizzazione risulti soppressa o variata sostanzialmente, salvo gli effetti dell'art. 31 del CCNL 2016/2018, viene proposto dalla Direzione aziendale tramite accordo consensuale il conferimento di altro incarico. In questo caso non si procede all'avviso.  
Gli avvisi saranno 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/Area cui la struttura afferisce e, in caso di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa, dal direttore di struttura complessa unitamente al Responsabile della U.O.C. Valorizzazione del personale e Relazioni sindacali che potranno anche convocare i candidati per **eventuale colloquio**. Il candidato prescelto sarà proposto alla Direzione aziendale che assegnerà la responsabilità con provvedimento motivato.
3. Gli incarichi di natura **Professionale** sono assegnati dal Direttore Generale a dirigenti al termine del periodo di prova, secondo le modalità previste ai sensi dell'art 71. Ai fini della valorizzazione delle carriere, vedi successivo art. 7,

l'attribuzione di nuovi incarichi professionali si procederà ad avvisi interni (attraverso l'invio di mail) inviati dal Direttore di Dipartimento/Area sentito il Direttore della struttura complessa di riferimento.

Il candidato prescelto sarà proposto dal Direttore del Dipartimento alla Direzione Aziendale che assegnerà l'incarico con atto motivato. La valorizzazione economica dell'incarico proposto, indicata dal Direttore di Dipartimento, dovrà essere congrua e coerente con le risorse assegnate al Dipartimento medesimo per la valorizzazione delle carriere .

4. Ai dirigenti neo assunti, una volta superato il periodo di prova, è conferito un incarico tra quelli previsti all'art. 70 comma 2. Il conferimento di tali incarichi è regolamentato in maniera informatizzata attraverso l'utilizzo della piattaforma di valutazione aziendale (GO!) in base alla quale, in seguito alla effettiva maturazione del periodo di prova, il diretto responsabile del dirigente neo assunto riceverà automaticamente dal sistema GO! una mail di alert in seguito alla quale dovrà procedere alla conferma o meno del superamento del periodo di prova tramite un pulsante presente sulla piattaforma. La procedura di conferimento dell'incarico di base si completerà con la firma da parte del dirigente della relativa lettera/contratto.

Per quanto non ivi regolamentato si rinvia all'art. 70 e 71 del CCNL 2016/2018,

In ogni caso trova applicazione quanto previsto dall'art. 31 del CCNL 2016/2018 Clausola di salvaguardia economica, in relazione ad eventuali processi di riorganizzazione.

### **Assegnazione risorse ai fini della valorizzazione delle carriere** **MANOVRA PORTAFOGLIO**

**ART. 7** Ogni anno il Direttore Amministrativo assegna ai direttori di Dipartimento un budget economico finalizzato alla valorizzazione delle carriere e oggetto di individuazione da parte della contrattazione integrativa.

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 della professionalità dei dirigenti, 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, secondo le modalità di assegnazione previste dal nuovo CCNL.

Le modalità di conferimento degli incarichi professionali nell'ambito di tale manovra di valorizzazione delle carriere dirigenziali sono quelle indicate dal presente regolamento.

**ART. 8 – Integrazione al contratto individuale di lavoro per conferimento incarico.**

Il conferimento o il rinnovo degli incarichi comporta la sottoscrizione di un contratto individuale d'incarico (lettera-contratto) che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro e che definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito ivi inclusi la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire, la durata e la retribuzione di posizione spettante. Tale contratto è sottoscritto entro il termine massimo di trenta giorni 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. Successivamente, la modifica di uno degli aspetti del contratto individuale d'incarico è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso che è espresso entro il termine massimo di trenta giorni. In assenza della sottoscrizione del contratto, non potrà essere erogato il relativo trattamento economico.

## **ART. 9 – Durata degli incarichi**

Gli incarichi dirigenziali oggetto del presente regolamento sono conferiti a tempo determinato e hanno la durata di 5 anni o 7 anni.

La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato e nei casi previsti dal CCNL e dalla normativa in vigore.

## **ART. 10 – Sostituzioni (Art. 73 CCNL)**

Per quanto riguarda l'istituto della sostituzione si rinvia a quanto disposto dall'art. 73 del CCNL 2016/2018 evidenziando che al comma 1 di tale articolo è previsto che il Direttore di Dipartimento, al fine di espletare in modo più efficace le sue funzioni di direttore di dipartimento, può **delegare** talune funzioni di direttore di struttura complessa ad altro dirigente, individuato con provvedimento del Direttore Generale. Lo svolgimento delle funzioni delegate deve essere riconosciuto in sede di attribuzione della retribuzione di risultato.

Nel caso che l'assenza del titolare sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la sostituzione avviene con atto motivato del Direttore Generale secondo i principi del comma 2 dell'art. 73 CCNL ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui all'art. 71. In tal caso può durare **nove mesi, prorogabili fino ad altri nove.**

Per quanto riguarda l'indennità di sostituzione prevista dall'art. 73 CCNL non viene corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione dei commi si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi, che è pari a € 600,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa e pari a € 300,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale ed il cui massimo livello dirigenziale sia rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

Alla corresponsione delle indennità si provvede con le risorse del fondo dell'art. 91 (fondo per la retribuzione di risultato e trattamenti accessori) per tutta la durata della sostituzione.

Nel caso di incarico di struttura complessa attribuito ad interim ad altro direttore di struttura complessa si applica quanto previsto dall'art. 73, comma 8 ad eccezione dell'ipotesi in cui trattasi di direttore di area o di dipartimento.

Si applica parimenti l'art. 73, comma 8 qualora l'incarico ad interim riguardi un responsabile di struttura semplice.

### **Sistema di Valutazione**

#### **ART. 11 - Valutazione**

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.

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 oggettivi e pubblici.

Il presente Regolamento 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 essere 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.

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.

Nel caso in cui durante l'anno si concretizzino elementi tali da rendere necessaria una anticipazione della valutazione annuale, il Direttore della struttura può effettuare una valutazione intermedia che può essere finalizzata anche alla modifica dell'incarico conferito.

## **ART. 12 – 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.74 e ss del CCNL 2016/2018,
2. Ai fini della valutazione di cui al punto 1 vengono utilizzate apposite schede per entrambe le tipologie di valutazione disponibili sulla piattaforma aziendale del sistema di gestione e valutazione obiettivi dipendenti (GO!).
3. Le schede di valutazione del personale dirigente e dei responsabili di struttura suddivise tra schede annuali e schede per la conferma degli incarichi sono state oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali.

4. Nella scheda di valutazione vi sarà un apposito spazio 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° quadrimestre dell'anno di riferimento) comunicati, dal soggetto valutante, a tutto il personale interessato anche attraverso l'apposita scheda di assegnazione obiettivi disponibile sulla piattaforma aziendale del sistema di gestione e valutazione obiettivi dipendenti (GO!).

Nel caso in cui l'assegnazione degli obiettivi si prolunghi oltre il 1° quadrimestre, il dirigente deve continuare a mantenere il livello di attività e gli obiettivi individuali già assegnati.

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;
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. 13 – Soggetti deputati alla valutazione professionale di prima istanza**

**Nel rispetto di uno dei principi fondanti del sistema di valutazione** (diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore, che si concretizza nella gestione diretta del cartellino di presenza del valutato) è previsto quanto segue:

#### **A) DIPARTIMENTI**

- A1) Il Direttore Amministrativo, il Direttore Sanitario e il Direttore dei Servizi Sociali congiuntamente valutano il direttore di Dipartimento
- a2) il Direttore di Dipartimento valuta i Direttori di Area afferenti
- 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 afferente

#### **B) ZONA**

- b1) il Direttore Amministrativo, il Direttore Sanitario e il Direttore dei Servizi Sociali congiuntamente valutano il Direttore di Zona Distretto
- b2) il Direttore di Zona Distretto valuta i Responsabili di U.U.F.F. afferenti, congiuntamente al Direttore del Dipartimento corrispondente
- b3) il Responsabile della U.F. valuta il personale dirigente assegnato.

#### **ART. 14 - Collegio Tecnico e Valutazione Professionale di seconda istanza**

1. La valutazione da parte del Collegio Tecnico avviene secondo quanto previsto dall'art. 57 e segg. del CCNL 2016/2018. Il collegio Tecnico è presieduto dal Direttore di Dipartimento e da altro direttore di Unità Operativa dell'area TPA unitamente dal Direttore della UOC valorizzazione del personale e relazioni sindacali o suo delegato.

2. In tutti i casi di incompatibilità del Direttore di Area o di Dipartimento quale componente del Collegio Tecnico, in quanto già valutatore di prima istanza, questo sarà sostituito in prima battuta dal corrispondente Direttore di Dipartimento o di Area e, nel caso in cui tale incarico risulti vacante, dal superiore gerarchico fino al Direttore Amministrativo.

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.

6. 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 dalla competente UOC Valutazione e Valorizzazione del Personale dipendente.

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

#### **ART. 15 – Soggetti deputati alla valutazione dei risultati di gestione e dei risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati (OIV)**

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. 76 del CCNL 2016/2018 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. metodologia della Misurazione e valutazione della prestazione collettiva, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi di Struttura;

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

Sugli effetti della valutazione si rinvia a quanto previsto dettagliatamente nel CCNL , da artt. 76 ad art. 81.

## **ART 16 - 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 retribuzione di risultato nella misura che individuata in sede di contrattazione integrativa. Di tale utilizzo è data informativa alle Organizzazioni Sindacali.

In caso di non assegnazione di premi individuali per l'anno di competenza le risorse sono riassegnate al Fondo della retribuzione di risultato.

Le modalità applicative di cui all'art. 30 del CCNL 2016/2018 ( differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato) sono disciplinate dalle parti in apposita sessione di contrattazione integrativa.