



n. 4/D.G./⁰³⁷⁸ del 31 MAG. 2017

P-20110003557

Pag.1/3

DETERMINA

del DIRETTORE GENERALE

Dr. Nunzio DEL SORBO

COADIUVATO

dal Direttore Amministrativo

Dr. Roberto PINARDI

dal Direttore Sanitario

Prof. Guido BROICH

dal Direttore Scientifico

Prof. Giampaolo MERLINI

Visto, il Responsabile
U.O.C. Economico-Finanziaria
Dr. Giuseppe CALOGERO

Publicato all'Albo Pretorio
della Fondazione il giorno

Per rimanervi affisso per 15
giorni consecutivi

COPIA CONFORME
ALL'ORIGINALE

Pavia,

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA DISCIPLINA DELL'AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DEL RUOLO MEDICO, SANITARIO, AMMINISTRATIVO, PROFESSIONALE, TECNICO E DEL PERSONALE UNIVERSITARIO CONVENZIONATO DELLA FONDAZIONE A SEGUITO DEL PROVVEDIMENTO REGIONALE DI APPROVAZIONE DEL NUOVO POAS E RELATIVO ACCORDO DELLA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

IL DIRETTORE GENERALE

RICHIAMATI:

- Il Regolamento n. 27/2011 ad oggetto: "Regolamento affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali" approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione, con deliberazione n. 2/C.d.A./0021 del 14/03/2011;
- la DGR n. X/6252 del 20/2/2017 con la quale la Giunta Regionale ha approvato il Piano di Organizzazione Strategico "POAS" 2016-2018 come formalizzato, con provvedimento deliberativo della Fondazione, n. 4/C.d.A./0016 del 14/02/2017, che, pertanto, diviene esecutivo ad ogni conseguente effetto di legge;

DATO ATTO che la rivisitazione recato dal nuovo POAS ha comportato numerose modifiche dell'organigramma, riguardanti sia l'istituzione di nuove Unità Operative Complesse, sia la soppressione di alcune strutture esistenti, nonché la variazione di numerose strutture sotto il profilo della complessità e della conseguente classificazione;

RAVVISATA conseguentemente l'esigenza di aggiornare la disciplina del conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché della relativa graduazione delle funzioni dirigenziali al fine di correlarli al nuovo assetto organizzativo definendo ex novo i criteri e le procedure per la valutazione del rilievo che deve essere attribuito alle diverse posizioni dirigenziali individuate nell'organigramma aziendale (graduazione delle posizioni) e per la valorizzazione economica della retribuzione che a tale graduazione deve essere correlata (retribuzione di posizione);

RITENUTO pertanto di dover procedere all'adozione di una nuova disciplina dell'affidamento, revoca e graduazione degli incarichi dirigenziali riferiti ai ruoli della dirigenza medica, sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa e del personale universitario convenzionato in attuazione del nuovo POAS, come da documento qui unito quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento (all. 1);

31 MAG. 2017

CONSIDERATO che il testo definitivo della disciplina di cui trattasi, recante altresì il sistema di valutazione degli incarichi, è stato condiviso e sottoscritto dalle organizzazioni sindacali di categoria rappresentative delle Fondazione per ciascun ruolo dirigenziale durante il tavolo sindacale del 29/5/2017, come da verbale della seduta custodito in atti;

EVIDENZIATO che il presente provvedimento non comporta alcun onere a carico della Fondazione, in quanto la complessiva valorizzazione delle retribuzioni correlate agli incarichi da attribuire rispetta la consistenza dei fondi contrattuali per ciascuna area dirigenziale considerata;

PRESO ATTO che il Dirigente che propone il presente provvedimento, firmandone la proposta, attesta che lo stesso, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza, è totalmente legittimo, nonché economicamente sostenibile in quanto non comporta alcun onere per la Fondazione, in quanto il relativo onere è disponibile nell'ambito dei relativi fondi contrattuali;

ACQUISITO il parere favorevole dei Direttori Amministrativo e Sanitario Aziendali e del Direttore Scientifico della Fondazione;

DETERMINA

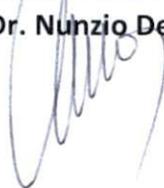
Per le ragioni di cui in parte motiva:

1. di prendere atto che l'approvazione del nuovo "POAS 2016-2018" della Fondazione (cfr. DGR n. X/6252 del 20/2/2017) ha comportato una serie importante di rivisitazioni all'organigramma della Fondazione;
2. di approvare il documento qui unito quale parte integrante (formale e sostanziale) del presente provvedimento (all. 1) recante la disciplina dell'affidamento, revoca e graduazione degli incarichi dirigenziali riferiti ai ruoli della dirigenza medica, sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa e del personale universitario convenzionato, in attuazione del nuovo "POAS 2016-2018" (adottato con provvedimento deliberativo della Fondazione, n. 4/C.d.A./0016 del 14/02/2017) resosi necessario per adeguare la disciplina degli incarichi e la conseguente graduazione al nuovo modello macro organizzativo che consente il funzionamento della Fondazione;
3. di precisare che l'adozione del processo di graduazione delle posizioni di cui alla disciplina di cui trattasi, definisce il valore complessivo della retribuzione di posizione (posizione unificata e variabile aziendale) da attribuire a ciascun incarico e la complessiva valorizzazione delle retribuzioni correlate agli incarichi da attribuire rispetta la consistenza dei fondi contrattuali per ciascuna area dirigenziale considerata;

Proponente:
U.O.C. RISORSE UMANE E POLITICHE DEL PERSONALE
Responsabile del procedimento: Avv. Elena Galati

4. di dare atto che dalla data di approvazione della nuova disciplina in parola cessano di avere efficacia gli atti precedenti in materia di graduazione delle funzioni dirigenziali delle aree dirigenziali interessate;
5. di dare atto che il provvedimento di cui trattasi non comporta alcun onere per la Fondazione;
6. di dare, pure, atto che, ai sensi della DGR della Regione Lombardia n. VI/16086 del 17/7/1996, nonché dell'art. 17, comma 6, L.R. n. 23/2015, il presente provvedimento non è soggetto a controllo preventivo;
7. di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito della Fondazione, all'Albo - on line, dando atto che lo stesso è immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 17, comma 6, L.R. n. 23/2015, con l'osservanza della vigente normativa in materia di protezione dei dati personali (D. Lgs. 30/6/2003 n. 196);
8. di dare, infine, atto che, ai sensi della L. 241/90, Responsabile del procedimento è l'Avv. Elena Galati, Direttore della U.O.C. Risorse Umane e Politiche del Personale della Fondazione.

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Nunzio Del Sorbo





DISCIPLINA
DELL'AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI RUOLO MEDICO,
SANITARIO, APT E DOCENTI UNIVERSITARI
CONVENZIONATI

(approvato con deliberazione n..... del)

[Handwritten signatures]

INDICE



INDICE

PREMESSA

CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

CAPO I - Criteri e principi generali che informano il sistema degli incarichi dirigenziali

Principi e Graduazione degli incarichi :

Accordo graduazioni posizioni della dirigenza medica, sanitaria e SPTA (**all. 1**) e relative tabelle esplicative

CAPO II - Tipologie, criteri e procedure di conferimento degli incarichi dirigenziali

Art. 1 – conferimento

Art. 2 – descrizione delle tipologie incarichi di struttura e affidamento

- 2.1. Descrizione Dipartimento Gestionale/Funzionale
- 2.2 Descrizione Struttura Complessa
- 2.3. Descrizione Struttura semplice a valenza dipartimentale
- 2.4 Descrizione Struttura Semplice

Art. 3 Procedure e criteri per il conferimento degli incarichi di struttura semplice a valenza dipartimentale, struttura semplice

- 3.1 Trasparenza ed equità nella scelta del dirigente al quale conferire l'incarico
- 3.2 Criteri generali che devono essere adottati per il conferimento dell'incarico
- 3.3. Conferimento di un incarico di struttura semplice dipartimentale

Art. 4 – descrizione delle tipologie incarichi di alta specializzazione e di natura professionale e procedure di affidamento

- 4.1 descrizione incarichi di alta specializzazione
- 4.2 Affidamento incarichi di Alta Specializzazione
- 4.3 Descrizione incarico di natura professionale, anche di consulenza di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.
- 4.4 Descrizione incarico di natura professionale, anche di consulenza di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.
- 4.5 Affidamento incarichi Professional
- 4.6 Affidamento incarichi Professional < 5 anni

Art. 5. Contratto individuale

Art. 6. Revoca dell'incarico dirigenziale e assegnazione di incarico di valore inferiore in caso di valutazione negativa

Art. 7. Revoca dell'incarico dirigenziale in caso di riorganizzazione aziendale

Art. 8 sostituzione del titolare di incarico



The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the right is a circular blue stamp with the text "FONDAZIONE IRCCS OSPEDALE POLICLINICO 'SAN MATTEO' PAVIA" around the perimeter and a star at the bottom right.

Rinvio all'attuale sistema reg. aziendale n. 27/2011 deliberazione n. 2/CDA/oo21 del 14/03/2011 schede di valutazione nelle more della definizione della nuova procedura

CAPO III - VERIFICHE E VALUTAZIONI

- Art. 9. Organismi preposti e competenze
- Art. 10. Principi di valutazione
- Art. 11. Presupposti della valutazione dei risultati
- Art. 12. Modalità di effettuazione delle verifiche

CAPO IV - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

- Art. 13. Valutazione positiva
- Art. 14. Valutazione negativa

CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 15. Disposizioni particolari in merito all'indennità di esclusività
- Art. 16. Norma di rinvio

All. n. 1 = scheda di valutazione individuale verifica risultati e attività personale dirigenti con incarico di Struttura Complessa

All. n. 1 bis = scheda valutazione del Collegio Tecnico

All. n. 2 = scheda di valutazione individuale dirigenti con incarico di struttura Semplice/

n. 2 bis = scheda di valutazione Collegio Tecnico

All. n. 3 = scheda di valutazione individuale dirigenti con incarico Professional /

n. 3 bis = scheda di valutazione Collegio tecnico



PREMESSA

Il presente regolamento disciplina l'individuazione, la graduazione e le procedure di attribuzione degli incarichi ai dirigenti medici, veterinari, sanitari, professionali, tecnici ed amministrativi in coerenza con il processo di riorganizzazione in corso da attuarsi a seguito dell'approvazione del nuovo POAS e sostituisce integralmente quanto in materia disciplinato nell'Accordo sindacale sottoscritto in data 27/4/2010 e recepito con deliberazione n. 2/C.d.A./0021 del 14/03/2011 (Reg. n. 27/2011), rendendosi necessario procedere alla riassegnazione degli incarichi di Struttura delle aree dirigenziali secondo detto nuovo assetto, nonché prevederne l'applicazione anche al personale universitario convenzionato.

CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente regolamento aziendale si applica al personale dirigente che afferisce all'area medica, sanitaria e APT, compreso il personale docente universitario convenzionato, e le disposizioni in esso contenute, che decorrono dalla sottoscrizione del presente atto, rimangono in vigore finché non siano sostituite da successiva regolamentazione aziendale. Esso disciplina, in attuazione della normativa vigente e dei contratti di lavoro, le procedure di conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali e le connesse procedure di valutazione come previamente concertato con le OO.SS. di categoria rappresentative della Fondazione (cfr. art. 28, comma 8, del CCNL 1998-2001) .

[Handwritten signatures in blue ink]



CAPO I - Criteri e principi generali che informano il sistema degli incarichi dirigenziali

Obbligatorietà da parte dell'azienda del conferimento di un incarico dirigenziale ad ogni dirigente dipendente dall'azienda stessa.

L'articolazione degli incarichi dirigenziali rientra nel potere di organizzazione della Fondazione, in coerenza con l'assetto organizzativo delineato nell'atto aziendale (POAS)

In ossequio ad uno dei principi portanti del processo di riordino del pubblico impiego in generale e del Servizio Sanitario Nazionale in particolare avviato con la legge delega 23 ottobre 1992, n. 421, che è quello della gestione per obiettivi e della responsabilizzazione sui risultati, ad ogni dirigente medico in servizio di ruolo alle dipendenze dell'azienda deve essere conferito un incarico dirigenziale tra quelli previsti dall'articolo 27 del CCNL 1998-2001, per il quale (comma2), la definizione della tipologia degli incarichi di cui ai successivi lettera b) e c), non configurano rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni:

Art. 27 lett. a) incarico di direttore di struttura complessa, compreso il direttore di dipartimento

Art. 27 lett. b) incarico di direttore di struttura semplice e a valenza dipartimentale

Art. 27 lett. c) *incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo*

Art. 27 lett. d) incarico di natura professionale ai dirigenti con meno di 5 anni di attività (base)

Gli incarichi professionali di base sono conferibili ai dirigenti che abbiano superato i sei mesi di prova. Gli incarichi *di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo* e di struttura semplice sono conferibili ai dirigenti che abbiano superato i cinque anni di anzianità di servizio ed abbiano riportato valutazione positiva al termine del quinquennio.

GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI

Gli incarichi sono graduati per funzione e grado di autonomia gestionale e/o professionale, in via generale, secondo i criteri e parametri indicati all'art. 51, comma 2, CCNL 1994/1997 area della dirigenza medica e art. 50 comma 2 del cit. CCNL area della dirigenza SPTA e s.m.i., nonché sulla scorta delle direttive regionali intervenute.

Con il presente atto si mantiene in essere la graduazione degli incarichi come condivisi con le OO.SS. di categoria delle aree dirigenziali e sottoscritti in data 27/4/2010 (area dirigenza medica), in data 15/4/2010 (area dirigenza APT) e in data 5/5/2010 (area dirigenza Sanitaria) rinviano a successivo accordo integrativo per la ridefinizione attualmente in corso, in relazione alla disponibilità dei fondi contrattuali delle rispettive aree e in ossequio al principio dell'utilizzo integrale del fondo stesso secondo le finalità proprie.

All 1 = Accordo graduazione posizioni e relative tabelle:

All. a) Criteri graduazione incarichi dirigenti medici (verbale del 27/4/2010 – 8/5/2017)

All. b) Criteri graduazione incarichi dirigenti APT (verbale del 15/4/2010)

All. c) Criteri graduazione incarichi dirigenti sanitari (verbale del 5/5/2010)

Handwritten signatures and a circular stamp. The stamp is from the Fondazione Policlinico "San Matteo" Pavia, with the number 5 in a star.

Art. 1 – conferimento

Tutti gli incarichi dirigenziali sono conferiti dal direttore generale e, per gli incarichi da conferirsi al personale universitario convenzionato, d'intesa con il Rettore dell'Università degli Studi di Pavia.

Nell'ambito della Fondazione in quanto Polo didattico dell'Università degli Studi di Pavia, il contratto individuale deve essere sottoscritto – a parità di condizioni – anche dal personale universitario convenzionato che, in base alla Convenzione vigente con l'Ateneo, è parificato, quanto alle disposizioni nazionali, regionali e interne cui è tenuto al personale ospedaliero.

La sottoscrizione del contratto individuale costituisce adempimento essenziale per il perfezionamento della procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali, in quanto definisce in modo formale ed esplicitamente accettato dal dirigente incaricato, i contenuti essenziali dell'incarico stesso (tipologia di incarico, durata, obiettivi, trattamento economico) e costituisce imprescindibile preconditione per la verifica delle capacità professionali e manageriali espresse dal dirigente nell'ambito dell'incarico, da parte dei soggetti che a tali verifiche sono preposti, sia in prima che in seconda istanza.

Art. 2 – descrizione delle tipologie incarichi di struttura e affidamento

2.1. Descrizione DIPARTIMENTO GESTIONALE/FUNZIONALE

Il Dipartimento è struttura di coordinamento aziendale, sovraordinata all' Unità operativa rispetto agli aspetti gestionali, che aggrega più Strutture Complesse oltre ad eventuali Unità operative Semplici Dipartimentali omogenee, affini o complementari che, pur mantenendo la loro autonomia sono volte a perseguire obiettivi comuni assegnati dalla Direzione Generale tramite l'integrazione funzionale ed organizzativa delle risorse.

L'assetto strutturale della Fondazione prevede i Dipartimenti Gestionali, Funzionali e Interaziendali

Il Dipartimento Gestionale aggrega Strutture Complesse e Strutture Semplici a valenza Dipartimentale, omogenee sotto il profilo dell'attività e delle risorse umane e tecnologie impiegate al fine di assicurarne una gestione unitaria.

Il Dipartimento Funzionale aggrega Strutture Complesse e Strutture Semplici a valenza Dipartimentale che, anche se appartenenti a Dipartimenti Gestionali diversi, concorrono alla realizzazione di specifici obiettivi aziendali trasversali ritenuti strategici per la correlazione ad un progetto che individua obiettivi innovativi.

Il Dipartimento Interaziendale è un Dipartimento che aggrega Strutture Complesse appartenenti ad altre Aziende/ Enti del territorio finalizzando la comunanza di specifici obiettivi.

Affidamento degli incarichi di direzione di dipartimento

Il Direttore di Dipartimento Aziendale è individuato tra i Direttori di Strutture Complesse di cui si compone il Dipartimento stesso, sulla base dei requisiti di capacità gestionale ed organizzativa, di competenza in campo formativo, didattico e scientifico, al fine di garantire l'ottimale funzionamento del Dipartimento e al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

E' nominato dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore per gli ambiti di competenza, previo parere del Collegio di Direzione, secondo modalità previste dal regolamento in materia (reg. n. 45/2016 adottato con deliberazione n. 4/C.d.A./0115 del 15 dicembre 2016)

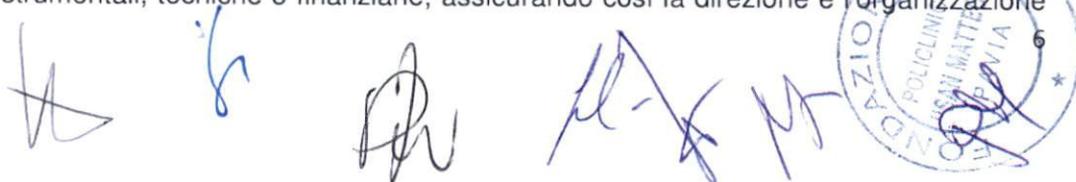
2.2 Descrizione Struttura Complessa

Le strutture Complesse sono articolazioni interne al Dipartimento Gestionale e individuate come tali dall'atto aziendale (POAS) per i requisiti strutturali, gestionali e/o funzionali di elevata autonomia di rilevante importanza per la Fondazione

Affidamento degli incarichi di direzione di struttura complessa

Per incarichi di direttore di struttura complessa si intendono quelli di cui di cui all'art. 27 lett. a) del CCNL 1998/2001, come individuati nel POAS aziendale vigente.

L'incarico di Direzione di S.C., è caratterizzato dall'attribuzione di responsabilità di budget, di gestione delle risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie, assicurando così la direzione e l'organizzazione



The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the right is a circular official stamp. The stamp contains the text 'FONDAZIONE POLICLINICO OSPEDALE MAGGIORE PAVIA' around the perimeter and 'PUBBLICITÀ' in the center. A small number '6' is visible in the bottom right corner of the stamp.

dell'attività di competenza, nel rispetto della programmazione degli indirizzi regionali e aziendali, degli obiettivi e dei criteri definiti dalla direzione strategica nell'ambito del Dipartimento di competenza.

L'incarico di direzione SC al dirigente del ruolo sanitario e delle professioni sanitarie è conferito a tempo determinato secondo le procedure previste dalla normativa nazionale vigente, che attribuiscono al direttore generale dell'azienda la scelta del dirigente al quale conferire l'incarico tra coloro che hanno partecipato ad un avviso pubblico pubblicato (cfr. DPR 484/1997; d.lgs. 502/92 e s.m.i., linee di indirizzo regionali di cui alla DGR X/553 del 2/8/2013 recanti i criteri e le procedure per il conferimento di detti incarichi);

Nello specifico i requisiti per gli incarichi di cui sopra sono:

- a) Titolarità di rapporto di lavoro esclusivo
- b) Idoneità all'incarico a seguito del superamento della procedura di cui al DPR 484/97
- c) Esito positivo delle verifiche del collegio tecnico

L'incarico di direzione SC di afferenza universitaria – professore ordinario dell'afferente disciplina è conferito con atto scritto motivato dal Direttore Generale, su proposta del Rettore, secondo le procedure e i criteri dettati dalla normativa nazionale e convenzionale vigente.

L'incarico di SC al dirigente del ruolo PTA sono affidati ai dirigenti di ruolo, in possesso dei requisiti richiesti per l'accesso al profilo dirigenziale che, dopo aver svolto 5 anni di attività nel corrispondente profilo dirigenziale, abbiano riportato valutazione positiva da parte del competente Collegio tecnico.

A tal fine viene pubblicato sul sito interno apposito avviso emanato dal Direttore Generale da implementarsi, se del caso, con la previsione di ulteriori requisiti generali, al fine di consentire la presentazione delle candidature finalizzate alla copertura della struttura complessa.

Nello specifico i requisiti per gli incarichi di cui sopra sono:

- a) Titolarità di rapporto di lavoro esclusivo
- b) Attività dirigenziale superiore ai 5 anni
- c) Esito positivo delle verifiche del collegio tecnico

Gli incarichi di cui sopra hanno durata da 5 anni a 7 anni per gli incarichi dirigenziali del ruolo tecnico, amministrativo e professionale, *con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o periodo più breve, secondo le procedure previste dall'art. 31 CCNL 8.6.2000* (e art. 15 comma 5 del d.lgs.502/92) e possono essere confermati alla scadenza previa valutazione positiva delle attività svolte e dei risultati conseguiti, fermo il limite di età previsto dalla normativa vigente nel tempo per il collocamento a riposo. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite

2.3. Descrizione Struttura semplice a valenza dipartimentale

Per incarichi di Responsabile di struttura semplice dipartimentale si intendono quelli individuati nel POAS aziendale vigente

Per Struttura Semplice a valenza dipartimentale si intendono le articolazioni interne al Dipartimento, individuate come tali dall'atto aziendale (POAS). Tale incarico di cui all'art. 27 comma lett. b) del CCNL 1998/2001 è caratterizzato da responsabilità di budget, alla quale è attribuita responsabilità di gestione di risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie per l'assolvimento delle funzioni assegnate.

L'incarico è conferito dal Direttore Generale con atto scritto e motivato sentito il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo, per ciascun ambito di competenza, su proposta del Direttore di Dipartimento. L'incarico può essere affidato ad un dirigente ospedaliero o universitario in regime convenzionale (professore associato) che abbia maturato almeno 5 anni di attività di servizio senza soluzione di continuità, a seguito di valutazione positiva del Collegio Tecnico.

A tal fine, viene pubblicato apposito avviso (cfr. procedure e criteri successivo art. 3) atto a garantire da parte del Direttore di Dipartimento un'adeguata comunicazione a tutti i dirigenti aventi titolo all'affidamento dell'incarico, tramite pubblicazione sul sito intranet della Fondazione.

La proposta del Direttore di Dipartimento è quindi conseguente alla valutazione comparata dei curricula prodotti dai dirigenti interessati, considerando le capacità e le competenze professionali del singolo dirigente in relazione alle conoscenze inerenti l'incarico e alle attitudini alla gestione delle strutture. A chiusura del procedimento il Direttore del Dipartimento rassegnale conclusioni proponendo al Direttore Generale con nota motivata il nominativo del candidato idoneo.

2.4 Descrizione Struttura Semplice




Per Struttura Semplice, si intende struttura aziendale interna alla Struttura Complessa, come tali nell'atto aziendale vigente (POAS). L'incarico di responsabilità di cui all'art. 27 lett. b) del CCNL 1998/2001 prevede la responsabilità di risorse umane, strumentali, tecniche ed eventualmente finanziarie per l'assolvimento delle funzioni assegnate.

Affidamento degli incarichi di Direzione di Struttura Semplice

Gli incarichi di struttura semplice sono conferiti dal direttore generale su proposta formulata, con atto scritto e motivato, sentito il parere del Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo, ciascuno per il proprio ambito di competenza, dal direttore della struttura complessa congiuntamente al direttore di dipartimento cui afferisce l'incarico da conferire.

L'incarico può essere affidato ad un Dirigente ospedaliero o Universitario convenzionato (Professore Associato) che abbia maturato almeno 5 anni di servizio senza soluzione di continuità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

A tal fine, viene pubblicato apposito avviso (cfr. procedure e criteri successivo art. 3) atto a garantire da parte del Direttore di Struttura Complessa un'adeguata comunicazione a tutti i dirigenti aventi titolo all'affidamento dell'incarico, tramite pubblicazione sul sito intranet della Fondazione.

La proposta del Direttore di Struttura Complessa è quindi conseguente alla valutazione comparata dei curricula prodotti dai dirigenti interessati, considerando le capacità e le competenze professionali del singolo dirigente in relazione alle conoscenze inerenti l'incarico e alle attitudini alla gestione delle strutture. A chiusura del procedimento il Direttore della Struttura Complessa rassegna le conclusioni proponendo al Direttore Generale con nota motivata il nominativo del candidato idoneo.

Qualora l'incarico di Struttura Semplice risulti vacante il Direttore di Struttura Complessa di riferimento, può provvedere ad una nuova proposta di nomina secondo la procedura di cui sopra.

DURATA

Tali incarichi possono essere conferiti per un periodo minimo di tre anni ad un periodo massimo di cinque anni, con facoltà di rinnovo.

La durata degli incarichi dirigenziali non può essere diversa da quella indicata nei commi precedenti. Tale durata può essere più breve in caso di osservanza dei termini per il collocamento in quiescenza, ed in caso di revoca anticipata dell'incarico a seguito dell'accertamento, da parte del nucleo di valutazione aziendale, nell'ambito dei processi valutativi di propria competenza, di reiterata inottemperanza a precisi compiti e responsabilità affidati con il conferimento dell'incarico.

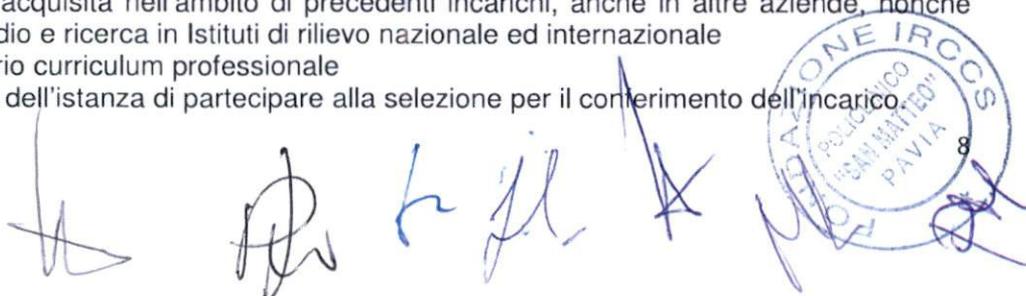
Art. 3 Procedure e criteri per il conferimento degli incarichi di struttura semplice a valenza dipartimentale, struttura semplice

3.1 Trasparenza ed equità nella scelta del dirigente al quale conferire l'incarico

Al fine di assicurare i necessari presupposti di trasparenza e di equa ed oggettiva valutazione delle competenze dei dirigenti ai quali deve essere conferito l'incarico, l'Azienda predispone un avviso interno, al quale deve essere data adeguata pubblicità utilizzando a tal fine gli spazi che nelle diverse strutture aziendali devono essere riservati alla pubblicazione di notizie di rilevanza organizzativa, gestionale o scientifica.

L'avviso deve specificare i seguenti elementi:

- _ la struttura alla quale l'incarico afferisce
- _ la sede di lavoro
- _ la tipologia dell'incarico
- _ la durata dell'incarico
- _ il peso attribuito all'incarico stesso nell'ambito della graduazione delle funzioni dirigenziali, e la conseguente entità della parte variabile aziendale della retribuzione di posizione, fermo restando che la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata risulta stabilita dalla normativa contrattuale vigente in relazione alla tipologia dell'incarico conferito
- _ l'invito a presentare ogni titolo ritenuto utile a dimostrare le capacità professionali dell'aspirante all'incarico, e l'esperienza acquisita nell'ambito di precedenti incarichi, anche in altre aziende, nonché eventuali esperienze di studio e ricerca in Istituti di rilievo nazionale ed internazionale
- _ l'invito ad allegare il proprio curriculum professionale
- _ i termini di presentazione dell'istanza di partecipare alla selezione per il conferimento dell'incarico.



The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the right, there is a circular official stamp of the Fondazione IRCCS Policlinico San Matteo Pavia. The stamp contains the text 'FONDAZIONE IRCCS', 'POLICLINICO SAN MATTEO', and 'PAVIA'. A small number '8' is visible near the bottom right of the stamp.

Per la partecipazione alla selezione per il conferimento dell'incarico dirigenziale oggetto dell'avviso entro i termini in esso fissati deve essere presentata all'azienda istanza redatta in carta semplice e corredata della documentazione indicata nell'avviso stesso.

3.2 Criteri generali che devono essere adottati per il conferimento dell'incarico

L'articolo 28, comma 6, del CCNL 1998_2001 precisa che nel conferimento degli incarichi dirigenziali e per il passaggio ad incarichi di funzioni diverse, le aziende devono tra l'altro tener conto:

- 1) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare;
- 2) dell'area e disciplina di appartenenza;
- 3) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- 4) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché delle valutazioni riportate nei differenti processi valutativi che costituiscono il sistema di valutazione della dirigenza;
- 5) del criterio della rotazione ove applicabile;

Gli elementi che costituiscono oggetto di valutazione secondo i criteri sopra indicati devono essere comprovati da documenti che assicurino assoluta certezza, in mancanza dei quali il curriculum dei dirigenti che hanno presentato istanza di partecipazione all'avviso interno per il conferimento dell'incarico non potrà essere adeguatamente valutato.

3.3. Conferimento di un incarico di struttura semplice dipartimentale

Ai fini del conferimento dell'incarico di direzione di una struttura semplice dipartimentale, la selezione deve essere effettuata, di norma, tra i dirigenti che appartengono al dipartimento al quale afferisce la struttura della quale si intende conferire l'incarico.

Nella valutazione dei titoli e dei curricula, che deve essere effettuata secondo i criteri e le modalità indicati nei commi precedenti, si terrà particolare conto della disciplina di appartenenza e dell'esperienza professionale maturata all'interno del dipartimento stesso.

Art. 4 – descrizione delle tipologie incarichi di alta specializzazione e di natura professionale e procedure di affidamento

4.1 descrizione incarichi di alta specializzazione

Per incarico di Alta Specializzazione di cui all'art. 27 comma c) del CCNL 1998/2001, si intende l'incarico caratterizzato dalla presenza di complesse ed avanzate competenze specialistico-funzionali, elevata professionalità nella disciplina di appartenenza e specifica responsabilità tecnico-professionale, senza attribuzione diretta di risorse, ove prevalga la competenza professionale rispetto alla complessità delle apparecchiature utilizzate.

Comporta distinte capacità e conoscenze atte a svolgere prestazioni, procedure, processi e attività clinico, diagnostica e terapeutica appropriate e di qualità, nell'ambito degli indirizzi operativi e programmi promossi a livello aziendale, finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di prestazioni di alta valenza fino a di terzo livello a valenza HUB.

4.2 Affidamento incarichi di Alta Specializzazione

L'incarico sono conferiti dal direttore generale su proposta formulata, con atto scritto e motivato, sentito il parere del Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo, ciascuno per il proprio ambito di competenza, su proposta dal direttore della struttura complessa e di dipartimento cui afferisce l'incarico da conferire.

L'incarico può essere affidato ad un Dirigente ospedaliero o Universitario convenzionato (Ricercatore) che abbia maturato almeno 5 anni di servizio senza soluzione di continuità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

La proposta del Direttore di Struttura Complessa è quindi conseguente alla comunicazione preventiva ai dirigenti in possesso dei requisiti e successiva valutazione comparata dei prodotti dai dirigenti interessati, considerando le capacità e le competenze professionali del singolo dirigente tenuto conto delle specifiche competenze e capacità professionali in relazione alle conoscenze inerenti l'incarico. Nell'ipotesi in cui più candidati abbiano le caratteristiche indicate, l'incarico viene assegnato a colui che venga riconosciuto

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the right, there is a circular official stamp of the Ospedale Civile di Pavia, with the text 'OSPEDALE CIVILE DI PAVIA' and 'RIPARTIZIONE' visible. The stamp is partially obscured by the signatures.

come punto di riferimento o svolga attività di coordinamento. A chiusura del procedimento il Direttore della Struttura Complessa rassegna le conclusioni proponendo al Direttore Generale con nota motivata il nominativo del candidato idoneo.

4.4 Descrizione incarico di natura professionale, anche di consulenza di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.

Per incarico di natura Professional, anche di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo di cui all'art. 27 comma 1 lett. c) del CCNL 1998/2001, si intende l'incarico caratterizzato da competenze specialistiche – funzionali nella disciplina di afferenza. Comporta generali conoscenze e capacità di svolgere prestazioni, procedure, processi e attività clinico/assistenziali nell'ambito degli indirizzi operativi e programmi aziendali, finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e appropriatezza nell'erogazione delle prestazioni.

Attualmente la graduazione delle posizioni aziendali prevede:

Professional 1	}	<u>professionalità Eccellente</u> = che abbia dimostrato nel tempo una approfondita Competenza ed autonomia nella disciplina – settore. Al professionista possono essere affidati anche compiti di coordinamento, controllo e verifica
Professional 2		<u>professionalità Ottima</u> = che abbia dimostrato nel tempo una specifica competenza ed autonomia nella disciplina- settore
Professional 3		<u>professionalità Buona</u> = che abbia dimostrato nel tempo una specifica competenza nella disciplina- settore
Professional 4		professionalità sufficiente, con autonomia professionale superiore a quella di base
Professional > 5 anni		professionalità sufficiente, con autonomia professionale di base
Professional < 5 anni		professionalità di base, con autonomia professionali vigilata

4.5 Affidamento incarichi Professional

L'incarico professional è conferito dal direttore generale su proposta formulata, con atto scritto e motivato, sentito il parere del Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo, ciascuno per il proprio ambito di competenza, su proposta dal direttore della struttura complessa e di dipartimento cui afferisce l'incarico da conferire che espliciti le competenze richieste per le prestazioni da erogare.

L'incarico può essere affidato ad un Dirigente ospedaliero o Universitario (Ricercatore) convenzionato che abbia maturato almeno 5 anni di servizio senza soluzione di continuità, a seguito di valutazione positiva da parte del Collegio Tecnico.

Requisiti richiesti per l'incarico Professional per dirigente medico e SPTA:

- Attività dirigenziale superiore ai 5 anni
- Esito positivo verifica del Collegio Tecnico

4.6 Affidamento incarichi Professional < 5 anni

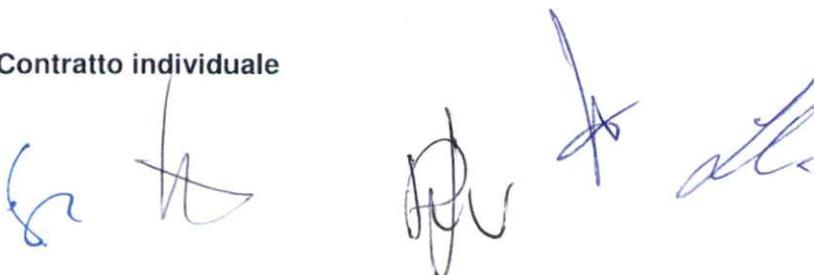
L'incarico conferibile al dirigente con meno di 5 anni di attività (incarico di base), di cui all'art. 27 comma 1 lett. d) del CCNL 1998/2001, è caratterizzato competenza specialistiche funzionali di base della disciplina di afferenza, con specifici ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile di struttura cui il dirigente afferisce, con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

Tali incarichi sono conferiti ai neo-assunti a tempo indeterminato successivamente al superamento del periodo di prova contrattualmente previsto con esito positivo.

4.7 Incarichi vacanti

Qualora si rendessero vacanti incarichi di Alta specializzazione o professional, gli stessi verranno tempestivamente riconfermati nell'ambito delle strutture di appartenenza secondo le modalità di cui al presente regolamento

Art. 5 Contratto individuale



La sottoscrizione del contratto individuale costituisce adempimento essenziale per il perfezionamento della procedura di conferimento degli incarichi dirigenziali, in quanto definisce in modo formale ed esplicitamente accettato dal dirigente incaricato, i contenuti essenziali dell'incarico stesso (tipologia di incarico, durata, obiettivi, trattamento economico) e costituisce imprescindibile preconditione per la verifica delle capacità professionali e manageriali espresse dal dirigente nell'ambito dell'incarico, da parte dei soggetti che a tali verifiche sono preposti, sia in prima che in seconda istanza. Nell'ambito della Fondazione in quanto Polo didattico dell'Università degli Studi di Pavia, il contratto individuale deve essere sottoscritto – a parità di condizioni – anche dal personale universitario convenzionato.

Il contratto individuale di lavoro deve indicare ai sensi dell'art. 13 CCNL 1998/2001:

- _ la struttura e/o la macrostruttura aziendale di riferimento
- _ la tipologia dell'incarico conferito e la sua durata
- _ la sede di lavoro
- _ la descrizione delle attività e dei compiti nei quali si sostanziano gli obiettivi connessi con l'incarico conferito
- _ la retribuzione di posizione, sia per quanto concerne la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata (direttamente connessa con la tipologia di incarico), sia per quanto concerne la parte variabile aziendale, il cui valore si ottiene applicando al fondo a ciò finalizzato il peso attribuito in sede di graduazione delle funzioni.

Il contratto individuale, con il quale si perfeziona il conferimento di un qualsiasi incarico dirigenziale, deve essere sottoscritto dal dirigente incaricato entro il termine perentorio di trenta giorni dalla data di notifica del conferimento dell'incarico, fatto salvo comprovati impedimenti. Trascorso inutilmente tale termine, la mancata sottoscrizione da parte del dirigente deve essere interpretata come esplicita rinuncia all'incarico stesso.

In applicazione del cit. art. 13, comma 12, qualsiasi modifica anche di uno solo dei contenuti nel contratto individuale deve essere comunicata in forma scritta al dirigente interessato, che deve essere altresì invitato ad esprimere formalmente il proprio esplicito assenso.

Art. 6. Revoca dell'incarico dirigenziale e assegnazione di incarico di valore inferiore in caso di valutazione negativa

Ai sensi degli artt. 29-31 del CCNL 2002/2005, per i dirigenti con incarico dirigenziale, qualora il Collegio Tecnico esprima una valutazione negativa dell'attività professionale svolta rispetto agli obiettivi affidati, la Fondazione può determinare, con atto scritto e motivato da parte del Direttore Generale, la revoca dell'incarico affidato.

Prima della formulazione del giudizio negativo, l'accertamento della responsabilità dirigenziale deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente, anche assistito da persona di fiducia

Effetti della revoca incarico di direttore di SC

Il dirigente con incarico di SC che non superi positivamente la verifica da parte del Collegio Tecnico relativa alla valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati non è confermato alla scadenza dell'incarico. Il dirigente è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali, di valore economico di livello immediatamente inferiore, tra quelli ricompresi nell'art. 27 comma 1 lett. b) o c) del CCNL 1998/2001. In caso di accertamento di responsabilità reiterata, potrà essere conferito solamente uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27 comma 1 lett. c) del CCNL 1998/2001 di valore economico inferiore a quello revocato, fatto salvo la possibilità di recesso da parte della Fondazione ai sensi dell'art. 30 comma 5 del CCNL 2002/2005.

La revoca comporta:

- a) perdita indennità SC
- b) attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore per coloro che sono a rapporto esclusivo
- c) perdita della retribuzione di risultato con riguardo all'anno di verifica
- d) adeguamento della retribuzione di posizione complessiva al nuovo incarico conferito, ivi compresa la variabile aziendale
- e) la possibile decurtazione della nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata sino alla misura del 40%

Effetti revoca incarichi dirigenziali di cui all'art. 27 comma 1, lett. b) e c) CCNL 1998/2001

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the right, there is a circular blue stamp that reads "FONDAZIONE IRCCS OSPEDALE MAGGIORE PAVIA". The number "11" is written in the bottom right corner of the stamp area.

Per i dirigenti, compresi quelli con incarico di Struttura Semplice, il risultato negativo da parte del Collegio Tecnico relativa alla valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti con l'incarico affidato, non consente la conferma dell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico di valore economico di livello immediatamente inferiore tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 comma 1 del CCNL 1998/2001

La revoca comporta:

- a) Il ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia economica superiore dell'indennità di esclusività, ove maturata nel medesimo anno;
- b) La perdita della retribuzione di risultato con riguardo all'anno di verifica
- c) Adeguamento della retribuzione di posizione complessiva al nuovo incarico conferito, ivi compresa la variabile aziendale,
- d) La possibile decurtazione della nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata fino alla misura del 40%

Effetti valutazione negativa incarichi dirigenziali di base

Per i dirigenti con meno di 5 anni, il risultato negativo della verifica da parte del Collegio Tecnico al termine del quinquennio comporta:

- a) Il ritardo di un anno nel riconoscimento della retribuzione di posizione minima contrattuale di cui all'art. 4 comma 2 del CCNL 1998/2001 II biennio;
- b) Il ritardo di un anno nel riconoscimento dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 5 comma 5 del CCNL 1998/2001 II biennio
- c) Il ritardo di un anno nel conferimento di eventuale nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie art. 27 lett. b e c
- d) La perdita della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica

I dirigenti cui è stato revocato l'incarico sono soggetti a nuova verifica l'anno successivo per eventuale rimozione degli effetti della valutazione negativa e il riconoscimento delle indennità sospese.

Art. 7. Revoca dell'incarico dirigenziale in caso di riorganizzazione aziendale clausola di salvaguardia.

In applicazione delle linee di indirizzo nazionali, nonché delle direttive regionali in caso di revisione triennale dell'Atto aziendale (POAS), o sue modifiche intermedie, la Fondazione può periodicamente rivedere il modello aziendale e l'assetto organizzativo, prevedendo se del caso, una revisione degli incarichi dirigenziali affidati.

L'art. 9, comma 32 del DL 78/2010 convertito in L. 122/2010, prevede che, alla scadenza di un incarico dirigenziale e a seguito dei processi di riorganizzazione, anche in assenza di una valutazione negativa, l'Azienda può non confermare l'incarico conferito ad un dirigente attribuendo al medesimo dirigente altro incarico, anche di valore economico immediatamente inferiore.

Nell'ipotesi in cui, per effetto della ristrutturazione, si viene a determinare la soppressione dell'incarico dirigenziale precedentemente coperto, prima della scadenza dell'incarico stesso, opera la clausola di salvaguardia (art. 39 comma 8 CCNL 8.6.2000) del trattamento economico in essere che verrà mantenuto fino alla scadenza.

L'art.1 comma 18 del DL 138/2011 convertito in L. n. 148/2011, stabilisce che al fine di assicurare la massima flessibilità e funzionalità, in relazione a motivati processi di riorganizzazione l'Azienda può disporre, nei confronti del personale con incarico dirigenziale, il passaggio ad altro incarico prima della data di scadenza dell'incarico ricoperto. In tal caso il dipendente conserva, fino alla predetta data, il trattamento economico in godimento a condizione che, ove necessario, sia prevista la compensazione finanziaria, anche a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Art. 8 sostituzione del titolare di incarico

La procedura di sostituzione di titolare di incarico di Dipartimento/SC/SSD, nei casi di assenza per ferie, malattia o altro impedimento è disciplinata dall'art. 18 del CCNL 1998/2001 e s.m.i. dell'area della dirigenza medica e SPTA.



The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the right, there is a circular blue stamp from the 'Fondazione IRCCS Ospedale Maggiore Pavia'. The stamp contains the text 'FONDAZIONE IRCCS OSPEDALE MAGGIORE PAVIA' around the perimeter and the number '12' in the center. The signatures appear to be those of the signatories mentioned in the text above.

La nomina del dirigente sostituto avviene, con cadenza annuale, da parte del Direttore Generale con apposito provvedimento, su proposta del direttore responsabile che effettua una valutazione comparata dei curricula prodotti dai dirigenti interessati ai sensi della normativa vigente.

Nel caso di assenza del Direttore di Dipartimento, la sua sostituzione è affidata ad altro dirigente avente un incarico di Direzione di SC afferente il medesimo Dipartimento

Negli altri casi la sostituzione è affidata ad altro dirigente della struttura tra i dirigenti titolari dell'incarico di SS, ovvero di Alta specializzazione o, comunque, di tipologia di incarico di cui alla lett.c) dell'art. 27 CCNL 1998/2001

Nei casi eccezionali di contemporanea assenza del titolare e del relativo sostituto, rimane temporaneamente responsabile dell'Unità operativa di riferimento il direttore di Dipartimento cui essa afferisce.

Nell'ipotesi in cui l'assenza sia determinata da cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, la procedura di sostituzione è disciplinata dall'art. 18 4 comma del CCNL 1998/2001. La nomina del sostituto *facente funzioni* è effettuata dal Direttore Generale ed è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare le procedure di cui al DPR 483 e 484 del 1997, ovvero dell'art. 17 bis del D.lgs. 502/92 e s.m.i.

Nei casi in cui l'assenza sia dovuta alla fruizione di aspettativa senza assegni per il conferimento di di incarico di direttore ai sensi dell'art. 18 comma 5 del citato CCNL, l'Azienda provvede all'assunzione di altro dirigente con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato per la durata dell'aspettativa concessa. Il contratto si risolve automaticamente allo scadere in caso di mancato rinnovo ed anticipatamente in caso di rientro del titolare prima del termine. Al rientro in servizio il dirigente sostituito completa il proprio periodo di incarico ed è soggetto alla verifica e valutazione di cui al presente regolamento.

Le sostituzioni previste dal presente articolo non costituiscono mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria. Al dirigente incaricato della sostituzione non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi (ex art. 18 commi 1-2-4)

Qualora la sostituzione si protraesse continuativamente oltre tale periodo al dirigente compete un'indennità mensile e si applica ad ogni eventuale periodo di sostituzione anche se ripetuto nel corso dello stesso anno; l'indennità può esser quindi corrisposta per periodi frazionati

Qualora non si possa far ricorso alle sostituzioni di cui sopra, l'azienda, su indicazione del Direttore di Dipartimento, il quale effettua una valutazione comparata dei curricula dei Direttori di SC di riferimento della struttura vacante, assegna *ad interim* la struttura temporaneamente priva di titolare a se stesso o ad altro dirigente con corrispondente incarico senza alcuna indennità aggiuntiva.

Quanto sopra si applica anche nel caso che il dirigente sostituto sia docente universitario convenzionato, fatto salvo la corresponsione dell'indennità ivi prevista in quanto non è possibile il riconoscimento in differenziale retributivo ex art. 31 DPR 761

CAPO III - VERIFICHE E VALUTAZIONI

Rinvio all'attuale sistema nelle more della definizione della nuova procedura (cfr. =titolo III attuale regolamento adottato con deliberazione 2/CDA/oo21 del 14/03/2011 + schede di valutazione)

Art. 9 - Organismi preposti e competenze

1. Gli organismi preposti alla verifica dei Dirigenti sono,

a) IL COLLEGIO TECNICO

b) IL COLLEGIO DI VALUTAZIONE

a) il Collegio Tecnico procede alla verifica:

- delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte di tutti i dirigenti indipendentemente dall'incarico conferito
- dei dirigenti titolari di incarico di direzione di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico loro conferito
- dei dirigenti di nuova assunzione ai fini del conferimento di incarico, al termine del primo quinquennio di servizio
- dei dirigenti ai fini dell'attribuzione dell'indennità di esclusività.

b) il Collegio di Valutazione, composto anche da esperti esterni, procede alla verifica annuale:

- dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche di struttura semplice.
- dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti, in relazione agli obiettivi affidati, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

2. I risultati finali della valutazione effettuata dagli organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti sono parte integrante degli elementi di valutazione dell'Istituto per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico.

Art. 10 - Principi della valutazione

1. L'istituto adotta metodologie e procedure di valutazione ispirate ai seguenti principi:

- a) trasparenza dei criteri e dei risultati;
- b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio;
- c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione.

Art. 11- Presupposti della valutazione dei risultati

1. La Direzione Strategica definisce:

- a) in via preventiva, specifiche metodologie e procedure per la valutazione complessiva dei risultati di cui all'art. 2, c.2;
- b) con cadenza annuale, e comunque entro il primo trimestre, gli obiettivi, nonché le procedure e le metodologie per l'assegnazione a cascata degli obiettivi specifici e delle risorse necessarie per il loro conseguimento in connessione con il sistema di budget.

2. In particolare la Direzione Strategica predispone specifiche metodologie e procedure di valutazione generale dell'incarico di tutti i dirigenti con riferimento ai seguenti fattori:

- a) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico, in relazione ai contenuti dell'incarico;
- b) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività ed alla qualità, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e la gestione degli istituti contrattuali;
- c) capacità di relazionarsi con operatori di altri servizi e con l'utenza;
- d) collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale;
- e) risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alla qualità dei servizi;



- f) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e di processo nonché i conseguenti percorsi formativi e la selezione del personale;
 - g) raggiungimento dei crediti formativi, ai sensi dell'art. 16-ter, c.2, del D.Lgs. 502/92 e s.m. non appena operativo;
 - h) risultati dell'attività di ricerca e valore delle pubblicazioni scientifiche.
3. I Direttori di Struttura complessa predispongono, in riferimento agli obiettivi di cui al c.1, lett. b):
- i) una relazione sull'attività svolta nell'anno precedente con specificazione, in particolare, dei risultati ottenuti e delle risorse utilizzate;
 - j) una dettagliata proposta di programma di attività con indicazione degli obiettivi gestionali che la struttura organizzativa si impegna a conseguire nel corso dell'anno, la loro compatibilità con gli obiettivi generali e con le risorse umane e strumentali assegnate;
 - k) sia la relazione che la proposta di cui ai precedenti punti a) e b) devono essere obbligatoriamente portate a conoscenza dei singoli dirigenti della Struttura.
4. I Responsabili di Struttura Semplice predispongono a loro volta analogo documentazione, come specificato nelle lettera a) e b) del c.3, concordandone i contenuti con il Direttore di riferimento

Art. 12 - Modalità di effettuazione delle verifiche

1. Le procedure vengono attivate, di norma, un mese prima della scadenza dei singoli incarichi.

1.1. VERIFICA AL TERMINE DELL'INCARICO DEI DIRIGENTI DI STRUTTURA COMPLESSA E SEMPLICE

I Dirigenti con incarico di Struttura Complessa e Semplice sono sottoposti al termine dell'incarico in merito alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti.

Sono altresì sottoposti a verifica per la valutazione delle competenze organizzativa, assumendo a riferimento almeno i seguenti elementi:

- a) capacità nel gestire i fattori organizzativi e nel promuovere innovazioni tecnologiche procedurali, nonché i conseguenti processi formativi, la selezione del personale e lo sviluppo delle risorse umane;
- b) capacità di gestire le interazioni con gli altri Dirigenti per l'integrazione tra attività complementari ed affini e per la soluzione delle problematiche trasversali;
- c) capacità di risposta in relazione a situazioni di emergenza, di crisi di risorse, di gestione di cambiamenti organizzativi;
- d) quantità e qualità del lavoro direttamente svolto ed apporto personale al conseguimento dei risultati;
- e) capacità nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e la gestione degli istituti contrattuali;
- f) raggiungimento del minimo credito formativo;
- g) osservanza degli obiettivi prestazionali assegnati.

Sulla base di una relazione motivata del Direttore Sanitario e Amministrativo Aziendali e Scientifico, integrata dalla scheda di valutazione **ALLEGATO N. 1**, la verifica del Direttore di Dipartimento e di quelle restanti Strutture/Uffici non a valenza dipartimentale è effettuata direttamente dal Collegio Tecnico, utilizzando la scheda **ALLEGATO N. 1/bis**.



Il Direttore di Dipartimento, da cui dipende il Direttore di Struttura Complessa e Struttura Semplice dipartimentale e interdipartimentale, effettua la valutazione di prima istanza, attraverso la scheda di valutazione sopra indicata.

Il Direttore di Struttura Complessa da cui dipende il Dirigente con incarico di Struttura Semplice, effettua la valutazione di prima istanza attraverso la scheda di valutazione **ALLEGATO N. 2**

Il Collegio Tecnico verifica la valutazione effettuata dall'organo proponente di prima istanza, tenendo conto anche delle osservazioni formulate dal valutato **ALLEGATO 2/bis**

1.2. VERIFICA DEI DIRIGENTI SENZA INCARICO DI STRUTTURA E DEI DIRIGENTI NEO ASSUNTI AL TERMINE DEL PRIMO QUINQUENNIO DI SERVIZIO:

I Dirigenti, non aventi un incarico di struttura, sono sottoposti a verifica, alla scadenza dell'incarico, per la valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti, assumendo a riferimento almeno i seguenti elementi:

- a) capacità di gestire le interazioni con gli altri Dirigenti per l'integrazione tra attività complementari ed affini e per la soluzione delle problematiche trasversali;
- b) capacità di risposta in relazione a situazioni di emergenza, di crisi di risorse, di gestione di cambiamenti organizzativi;
- c) quantità e qualità del lavoro direttamente svolto ed apporto personale al conseguimento dei risultati.

Il Dirigente di Struttura Complessa, così come le Dirigenze Superiori in analoghe situazioni, da cui dipende il Dirigente senza incarico di Struttura, effettua la valutazione di prima istanza, attraverso la scheda **ALLEGATO N. 3**.

Il Collegio Tecnico, utilizzando la scheda **ALLEGATO N. 3/bis**, verifica la valutazione effettuata dall'organo proponente di prima istanza tenendo conto anche delle osservazioni formulate dal valutato.

- 1.3. Le procedure vengono attivate, di norma e ove del caso, al termine del periodo annuale e anche in via intermedia, per la verifica del Collegio di Valutazione in stretto collegamento con il sistema di budget con le ponderazioni coerenti, per quanto applicabili, con le indicazioni regionali relative all'aspetto economico. I criteri di valutazione affidati al Collegio di Valutazione verranno esplicitati per ogni esercizio da parte dell'Istituto.

CAPO IV - EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

Art. 13 -Valutazione positiva

1. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico costituisce condizione per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionale o gestionale.



- 2. L'esito positivo della valutazione dei dirigenti neo assunti al termine del quinto anno può comportare l'attribuzione di incarichi di natura professionale, di consulenza, studio o ricerca, ispettive, di verifiche e di controllo, nonché incarichi di direzione di strutture semplici.
- 3. L'esito positivo della verifica di cui all'art. 11, punto b), comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato con effetti anche sulla valutazione di cui ai precedenti commi.

Art. 14 - Valutazione negativa

- 1. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei processi di valutazione di cui all'art. 14, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente, anche assistito da persona di sua fiducia.
- 2. L'accertamento della responsabilità dirigenziale che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri del dirigente, come definiti a livello aziendale, comporta l'assunzione di provvedimenti che, in applicazione del comma 3, devono essere commisurati:
 - a) alla posizione rivestita dal dirigente;
 - b) all'entità degli scostamenti rilevati.
- 3. Per i dirigenti con incarico di direzione di Dipartimento/Presidio/Struttura complessa o semplice, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato a seguito delle procedure di valutazione e dovuto alla inosservanza delle direttive ed ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa può determinare:
 - a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte, relativamente all'anno di verifica
 - b) la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art. 3, comma. 1 lettera a), b) o c), di valore economico inferiore a quello in atto. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca del relativo incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore, nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa.
 - c) in caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata, ulteriore applicazione del precedente punto b), salvo il caso di recesso del rapporto di lavoro.
- 4. I dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa che, comunque, al termine del periodo di incarico non superino positivamente la verifica per la conferma dello stesso, sono mantenuti in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art. 3, comma 1, lettera b) o c), congelando contestualmente un posto di dirigente.
- 5. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 3 comma 1, lettera c), l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato a seguito delle procedure di valutazione e dovuto alla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni contrattualmente previsti può determinare:
 - a) la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato in riferimento all'anno di verifica;
 - b) la revoca dall'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 3, comma 1, lettera c), di valore economico inferiore;
 - c) in caso di responsabilità grave o reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatto salvo il caso di recesso del rapporto di lavoro.







6. Nei casi di cui ai commi 3, 4 e 5 la retribuzione minima contrattuale unificata potrà essere decurtata fino alla misura massima del 40%.
7. In presenza di valutazione negativa annuale ed al termine dell'incarico, definita in base ad elementi di particolare gravità, anche estranei alla prestazione lavorativa, resta ferma la facoltà di recesso previa attuazione delle procedure previste dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

CAPO V - DISPOSIZIONI FINALI

Art. 15 - Disposizioni particolari in merito all'adeguamento dell'indennità' di esclusività.

1. Il passaggio alla fascia superiore dell'indennità, per i dirigenti cui non è conferito l'incarico di direzione di struttura complessa, è condizionato all'esito positivo della verifica di cui all'art. 14. In caso di mancato superamento essa sarà attribuita con il ritardo di un anno, a seguito di verifica positiva. Il mancato rinnovo dell'incarico di direzione di struttura complessa determina l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.
2. In caso di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, la verifica è anticipata al trimestre immediatamente successivo al conseguimento dei requisiti ed è effettuata con le stesse modalità di cui all'art. 14.
3. L'indennità, se la verifica è positiva, decorre dal primo giorno del mese successivo alla maturazione dell'esperienza richiesta.

Art. 16 - Norme di rinvio

1. Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento, si applicano le norme di legge e le disposizioni contrattuali che disciplinano la materia nonché provvedimenti interni specifici.
2. La presente normativa si applica anche al personale della dirigenza SITRA









18

Allegato n.1

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Verifica dei risultati e delle attività dei Dirigenti di Struttura Complessa

Anno:

a. DATI INDIVIDUALI

Cognome e Nome: N. Matricola:

Data assunzione :

Struttura di app.za:

Periodo valutato dal: al

TIPOLOGIA di incarico	decorrenza
Responsabile Struttura Complessa	

b. VALUTAZIONE COMPETENZE OPERATIVE

b/1. Valutazione di ogni singola competenza operativa

Di seguito formulare una valutazione (inserendo un valore della scala da 0 a 4) per ogni competenza operativa descritta.

COMPETENZE OPERATIVE	VALUTAZIONE				
	Insufficiente	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo
1. Collaborazione e partecipazione					

(Handwritten signatures and marks are present below the table)



	0	1	2	3	4
Grado di partecipazione alla realizzazione della mission dell'Istituto					
Grado di collaborazione con sottoposti					
Grado di integrazione multidisciplinare					
Grado di integrazione con altri colleghi					

COMPETENZE OPERATIVE		VALUTAZIONE			
2. Quantità delle funzioni svolte e qualità dell'apporto specifico	Insufficiente	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo
	0	1	2	3	4
Livello di raggiungimento degli obiettivi					
Grado di coinvolgimento nei processi produttivi					
Capacità di contribuire al miglioramento della resa produttiva					
Capacità di elevare il livello qualitativo delle prestazioni rese					

COMPETENZE OPERATIVE		VALUTAZIONE			
3. Capacità nel motivare, guidare e valutare i collaboratori favorendo la produttività	Insufficiente	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo
	0	1	2	3	4
Capacità di valorizzare i propri collaboratori					
Capacità di direzione e coordinamento					
Capacità di prendere decisioni chiare e precise					
Capacità di assegnare carichi di lavoro in modo equo e ponderato					

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the right side, there is a circular stamp from the "AZIONE IRCCO" Policlinico "S. Matteo" in Pavia, with the year "20" and a star symbol.

COMPETENZE OPERATIVE		VALUTAZIONE			
4. Innovazione, ricerca, cura della formazione del personale	Insufficiente	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo
	0	1	2	3	4
Grado di innovazione					
Capacità di revisione dei processi e delle procedure					
Impegno nella formazione dei collaboratori					
Promozione e partecipazione ad attività di ricerca					

COMPETENZE OPERATIVE		VALUTAZIONE			
5. Acquisizione di crediti formativi	Insufficiente	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo
	0	1	2	3	4
Livello di interesse per la formazione permanente					
Grado di partecipazione alla formazione obbligatoria					
Grado di partecipazione alla formazione facoltativa					
Credito formativo acquisito					

COMPETENZE OPERATIVE		VALUTAZIONE			
6. Osservanza degli obiettivi di prestazione	Insufficiente	Sufficiente	Discreto	Buono	Ottimo
	0	1	2	3	4
Conoscenza, rispetto e divulgazione delle regole etiche ed organizzative					



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature on the left and several smaller ones to the right, some appearing to be initials or names.

Senso di appartenenza					
Accuratezza					
Rispetto dei tempo e delle scadenze					

N.B.: Il valore soglia del punteggio da conseguire per ottenere la valutazione positiva è pari almeno a 24/96
(purché non vi sia insufficienza in nessuna area di valutazione)

b/2. Valutazione complessiva:

Di seguito riportare il punteggio complessivo della valutazione.

Valutazione complessiva delle prestazioni: / 96

c. POSSIBILI AREE DI SVILUPPO E MIGLIORAMENTO

Descrivere sinteticamente le opportunità di sviluppo e crescita professionale consigliate.

d. ANNOTAZIONI (note e commenti)

Spazio riservato al Dirigente per l'annotazione di eventuali osservazioni:





Spazio riservato al Valutatore per l'annotazione di eventuali osservazioni:

PER PRESA CONOSCENZA DELLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA data: _____

Il Valutatore firma _____

Il Dirigente firma _____

[Handwritten signatures]



VALUTAZIONE del COLLEGIO TECNICO – Dirigenti di Struttura Complessa

a. DATI INDIVIDUALI del DIRIGENTE VALUTATO

Cognome e Nome: _____ N. Matricola: _____ Periodo valutato dal _____ al _____

Data assunzione: _____ Struttura di appartenenza: _____

TIPOLOGIA di incarico	decorrenza
Responsabile Struttura Complessa	

Il Collegio Tecnico prende in esame la proposta di valutazione effettuata dal _____, resp _____ e la relazione del Collegio di Valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura Organizzativa di appartenenza.

Posto che il valore soglia del punteggio da conseguire per ottenere la valutazione positiva è pari almeno a 24/96 (purché non vi sia insufficienza in nessuna area di valutazione)

1248

b. IL COLLEGIO TECNICO ESPRIME LA SEGUENTE VALUTAZIONE:

AREA	punteggio	Motivazione dello scostamento
1. Collaborazione e partecipazione		
2. Quantità delle funzioni svolte e qualità dell'apporto specifico		
3. Capacità nel motivare, guidare e valutare i collaboratori favorendo la produttività		

4. Innovazione, ricerca e cura della formazione del personale		
5. Acquisizione di crediti formativi		
6. Osservanza degli obiettivi di prestazione		

Considerato che nel caso specifico il punteggio conseguito è pari a :

/ 96

Esprimere il seguente giudizio sintetico:

POSITIVO

NEGATIVO

Il Collegio Tecnico

Il Dirigente (per presa conoscenza della valutazione)

data _____



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Allegato n. 2

Scheda di Valutazione Individuale dei Dirigenti di Struttura Semplice

DATI INDIVIDUALI

Cognome e Nome _____

N. Matricola: _____

Data assunzione/convenzione Fondazione I.R.C.C.S. Policlinico S. Matteo: _____

Responsabile preposto: _____, Strutt. App.za: _____

Periodo valutato dal _____ al _____

DECORRENZA incarico Responsabile Struttura Semplice: _____

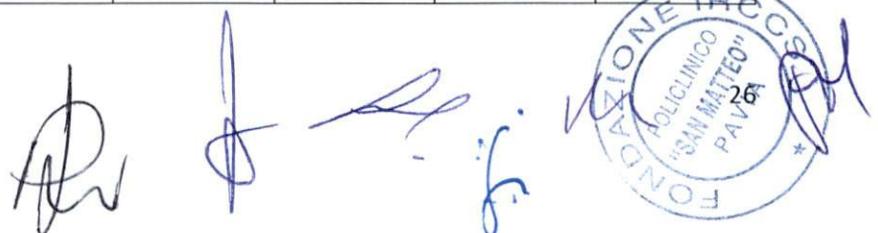
b. VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE OPERATIVE
--

b/1. Valutazione di ogni singola competenza operativa
--

Di seguito formulare una valutazione (evidenziando un valore della scala da 0 a 4) per ogni competenza operativa descritta.

COMPETENZE OPERATIVE	VALUTAZIONE				
1. Collaborazione e partecipazione multidisciplinare	Insufficiente 0	Sufficiente 1	Discreto 2	Buono 3	Ottimo 4
Grado di collaborazione con i Superiori					
Grado di collaborazione con colleghi e collaboratori					
Grado di integrazione multidisciplinare					
Grado di integrazione con altre strutture					

COMPETENZE OPERATIVE	VALUTAZIONE				
2. Quantità delle funzioni svolte e qualità dell'apporto specifico	Insufficiente 0	Sufficiente 1	Discreto 2	Buono 3	Ottimo 4
Contributo al raggiungimento degli obiettivi					
Grado di coinvolgimento nei processi produttivi					
Capacità di contribuire al miglioramento della resa produttiva					
Capacità di elevare il livello qualitativo delle prestazioni rese					



COMPETENZE OPERATIVE	VALUTAZIONE				
3. Capacità nel motivare, guidare e valutare i collaboratori favorendo la produttività	Insufficiente 0	Sufficiente 1	Discreto 2	Buono 3	Ottimo 4
Capacità di valorizzare i propri collaboratori					
Capacità di direzione e coordinamento					
Capacità di prendere decisioni chiare e precise					
Capacità di assegnare carichi di lavoro in modo equo e ponderato					

COMPETENZE OPERATIVE	VALUTAZIONE				
4. Innovazione, ricerca e cura della formazione del personale	Insufficiente 0	Sufficiente 1	Discreto 2	Buono 3	Ottimo 4
Grado di innovazione					
Capacità di revisione dei processi e delle procedure					
Impegno nella formazione dei collaboratori					
Partecipazione ad attività di ricerca					

COMPETENZE OPERATIVE	VALUTAZIONE				
5. Acquisizione di crediti formativi	Insufficiente 0	Sufficiente 1	Discreto 2	Buono 3	Ottimo 4
Livello di interesse per la formazione permanente					
Grado di partecipazione alla formazione obbligatoria					
Grado di partecipazione alla formazione facoltativa					
Credito formativo acquisito					

COMPETENZE OPERATIVE	VALUTAZIONE				
6. Osservanza degli obiettivi di prestazione	Insufficiente 0	Sufficiente 1	Discreto 2	Buono 3	Ottimo 4
Rispetto delle regole etiche ed organizzative					
Senso di appartenenza					



Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones and initials on the right, some overlapping the stamp.

Accuratezza e puntualità					
Rispetto dei tempi e delle scadenze					

N.B.: Il valore soglia del punteggio da conseguire per ottenere la valutazione positiva é pari a 24/96 (purché non vi sia insufficienza in nessuna area di valutazione)

Spazio riservato al Dirigente per l'annotazione di eventuali osservazioni:

Spazio riservato al Responsabile per l'annotazione di eventuali osservazioni:

PER PRESA CONOSCENZA DELLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA:

Il Responsabile preposto: firma _____

Il Dirigente: firma _____

h

[Signature]

[Signature]

[Signature]



VALUTAZIONE del COLLEGIO TECNICO – Dirigenti di Struttura Semplice

c. DATI INDIVIDUALI del DIRIGENTE VALUTATO

Cognome e Nome: _____

Matricola: _____

Periodo valutato dal _____ al _____

Data assunzione: _____

Struttura di appartenenza: _____, Struttura Complessa di afferenza: _____

TIPOLOGIA di incarico	decorrenza
Responsabile Struttura Semplice	

Il Collegio Tecnico prende in esame la proposta di valutazione effettuata dal _____, resp. _____ e la relazione del Collegio di Valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura Organizzativa di appartenenza.

Posto che il valore soglia del punteggio da conseguire per ottenere la valutazione positiva è pari almeno a 24/96 (purché non vi sia insufficienza in nessuna area di valutazione)

d. IL COLLEGIO TECNICO ESPRIME LA SEGUENTE VALUTAZIONE:

AREA	punteggio	Motivazione dello scostamento
1. Collaborazione e partecipazione multidisciplinare		
2. Quantità delle funzioni svolte e qualità dell'apporto specifico		

1251

Stamp: FONDAZIONE POLICLINICO "SAN MATTEO" PAVIA

3. Capacità nel motivare, guidare e valutare i collaboratori favorendo la produttività		
4. Innovazione, ricerca e cura della formazione del personale		
5. Acquisizione di crediti formativi		
6. Osservanza degli obiettivi di prestazione		

Considerato che nel caso specifico il punteggio conseguito è pari a :

/ 96

Esprimere il seguente giudizio sintetico:

POSITIVO

NEGATIVO

Il Collegio Tecnico

Il Dirigente (per presa conoscenza della valutazione)

data: _____



Four handwritten signatures in blue ink.

Allegato n. 3

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Verifica dei risultati e delle attività del personale Dirigenziale

Anno:

a. DATI INDIVIDUALI

Cognome e Nome _____

N. Matricola: _____

Data assunzione Fondazione I.R.C.C.S. Policlinico S. Matteo: _____

Responsabile preposto: _____

Strutt. App.za: _____

Periodo valutato dal _____ al _____

TIPOLOGIA di incarico

decorrenza

Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza o studio

Incarico di natura professionale conferibile ai Dirigenti neo assunti

b. VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE OPERATIVE

b/1. Valutazione di ogni singola competenza operativa

Di seguito formulare una valutazione (evidenziando un valore della scala da 0 a 3) per ogni competenza operativa descritta.

1. Saper lavorare con le diverse unità operative.
Saper instaurare rapporti cordiali con colleghi e collaboratori

0	1	2	3
---	---	---	---

MOTIVAZIONE:

2. Saper utilizzare metodi di lavoro tali da ottenere il meglio delle risorse disponibili.
Saper individuare soluzioni ai problemi operativi e migliorare la qualità.



0	1	2	3
---	---	---	---

MOTIVAZIONE:

- 3. Saper assumere responsabilità.**
Partecipare al raggiungimento degli obiettivi.
Lavorare con impegno e orientamento ai risultati.

0	1	2	3
---	---	---	---

MOTIVAZIONE:

- 4. Appropriato utilizzo degli strumenti a disposizione.**
Rispetto delle regole etiche ed organizzative.

0	1	2	3
---	---	---	---

MOTIVAZIONE:

N.B.: Il valore soglia del punteggio da conseguire per ottenere la valutazione positiva pari a 4/12 (purchè non vi sia insufficienza in nessuna area di valutazione)

b/2. Valutazione complessiva

Di seguito riportare punteggio complessivo della valutazione

Valutazione complessiva delle prestazioni



c. POSSIBILI AREE DI SVILUPPO E MIGLIORAMENTO

Descrivere sinteticamente le opportunità di sviluppo e crescita professionale consigliate.

d. ANNOTAZIONI (note e commenti)

Spazio riservato al Dirigente per l'annotazione di eventuali osservazioni:

Spazio riservato al Responsabile per l'annotazione di eventuali osservazioni:

Per presa conoscenza della valutazione complessiva

Il Responsabile preposto firma _____

Il Dirigente firma _____

Scheda di valutazione del Collegio Tecnico

a. DATI INDIVIDUALI del Dirigente valutato

Cognome e Nome: _____
 Matricola: _____
 Data assunzione: _____
 Responsabile preposto: _____
 Struttura di appartenenza: _____
 Periodo valutato: dal _____ al _____

TIPOLOGIA di incarico	decorrenza
Incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza o studio	
Incarico di natura professionale conferibile ai Dirigenti neo assunti	

Il Collegio Tecnico prende in esame la proposta di valutazione effettuata dal Direttore S.C. Chirurgia Vascolare, Prof. Angelo Argenterì, in merito al raggiungimento degli obiettivi di budget da parte della Struttura Organizzativa di appartenenza

Posto che il valore soglia del punteggio da conseguire per ottenere la valutazione positiva è pari almeno a 4/12 (purché non vi sia insufficienza in nessuna area di valutazione)

b. Il Collegio Tecnico esprime la seguente valutazione:

AREA	Punteggio	Motivazione dello scostamento
1. Saper lavorare con le diverse unità operative. Saper instaurare rapporti cordiali con colleghi e collaboratori.		
2. Saper utilizzare metodi di lavoro tali da ottenere il meglio dalle risorse disponibili. Saper individuare soluzioni ai problemi operativi e migliorare la qualità.		
3. Saper assumere responsabilità. Partecipare al raggiungimento degli obiettivi. Lavorare con impegno e orientamento ai risultati.		
4. Appropriato utilizzo degli strumenti a disposizione. Rispetto delle regole etiche ed organizzative.		

Considerato che nel caso specifico conseguito è pari a:

/ 12



1254

POSITIVO

NEGATIVO

Esprime il seguente giudizio sintetico:

data _____

Il Collegio Tecnico

Il Dirigente

(per presa conoscenza della valutazione)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





All. 1 della

“Disciplina dell’affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali del ruolo medico, sanitario, APT e docenti universitari convenzionati”.

Approvato con delibera n. ... del

ACCORDO DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI AREA DIRIGENZA MEDICA, SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA

[Handwritten signatures and stamps]

FONDAZIONE IRCCS POLICLINICO "SAN MATTEO"
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico di diritto pubblico
C.F. 00303490189 - P. IVA 00580590180
V.le Golgi 19 - 27100, PAVIA - Tel. 0382.5011
www.sanmatteo.org

ISO 9001
BUREAU VERITAS
Certification

FONDAZIONE IRCCS
POLICLINICO
"SAN MATTEO"
PAVIA

Rev 0 del 22/06/2016

PREMESSA

Il presente Accordo è volto ad aggiornare le procedure per la determinazione della graduazione delle funzioni dirigenziali della dirigenza Medica, Sanitaria, Amministrativa, Professionale, Tecnica e del personale universitario convenzionato della Fondazione, per quanto previsto dalle vigenti disposizioni di cui al relativo CCNL 8.6.2000 e secondo le tipologie ivi previste dall'art. 27, in esecuzione della rivisitazione delle strutture attuata dal Piano di Organizzazione Strategico "POAS" 2016-2018, approvato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. X/6252 del 20/2/2017 e reso esecutivo, ad ogni conseguente effetto di legge, con provvedimento deliberativo della Fondazione n. 4/C.d.A./0016 del 14/02/2017;

FINALITA'

In virtù di quanto disposto dall'art. 50 del CCNL 5.12.96, come integrato dal CCNL 8.6.2000 e dal CCNL 17/10/2008, per l'area della dirigenza Medica e SPTA, l'affidamento degli incarichi dirigenziali è correlato all'attribuzione del trattamento economico di posizione di cui all'art. 24 del D.lgs. 165/01 e s.m.i., ed è effettuato con le modalità di cui al presente regolamento.

A ciascuna delle posizioni professionali previste nel proprio assetto organizzativo, come rivisitato dal predetto POAS, utilizzando gli appositi fondi, distintamente previsti a) per la dirigenza medica, b) per la dirigenza sanitaria e c) per la dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, costituiti ai sensi del cit. art. 50 e s.m.i., la Fondazione attribuisce un valore economico differenziato secondo i criteri ed i coefficienti individuati nel presente Regolamento.

ART. 1 - TIPOLOGIA DI INCARICHI

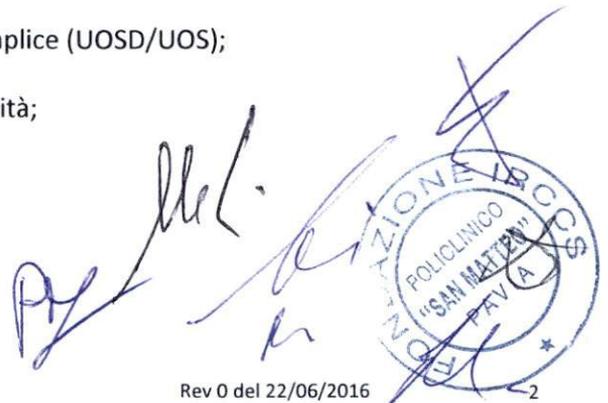
L'affidamento degli incarichi dirigenziali fa riferimento al contenuto prevalentemente professionale o gestionale degli stessi, fatti salvi i possibili passaggi fra di essi nel rispetto ed in applicazione della normativa vigente.

Gli incarichi professionali si distinguono da quelli professionali di base e di alta professionalità, mentre quelli gestionali si distinguono per il riferimento a Unità Operative Complesse (UOC) e Unità Operative Semplici (UOSD/UOS).

In base alla distinzione di cui al comma precedente, vengono individuati n. 5 tipi di incarichi, come riportato all'art. 27 comma 1 del CCNL 08/06/2000:

- Tipo "A": incarichi di direzione di Unità Operativa Complessa (UOC);
- Tipo "B" incarichi dirigenziali di Unità Operativa Semplice Semplice (UOSD/UOS);
- Tipo "C" incarichi di natura professionale anche di alta specialità;
- Tipo "D" incarichi per dirigente con anzianità > 5 anni
- Tipo "E" incarichi Base per dirigenti con anzianità < 5 anni

Mod 5.2.2



Per i criteri di affidamento, conferma e revoca delle suddette funzioni dirigenziali, si rimanda a quanto previsto dall'apposito Regolamento aziendale, di cui il presente Accordo costituisce allegato 1.

ART. 2 - INCARICHI DI DIREZIONE DI UNITA' OPERATIVA COMPLESSA (U.O.C.)

Per incarichi di direzione di U.O.C., di cui all'art. 27, comma 1, lettera a) del CCNL 08/06/2000, si intendono quelli relativi a strutture aziendali individuate come tali dal POAS vigente.

Ai fini della graduazione degli incarichi dirigenziali, all'interno del tipo di responsabilità riferita alle UOC denominate di "Tipo A", vengono individuati 3 diverse "Fasce" cui applicare i punteggi base di cui al successivo Art.7;

Fascia "A1" - incarichi di Direttore di Unità Operativa Complessa di primaria importanza strategica e/o gestionale;

Fascia "A2a" - incarichi di Direttore di Unità Operativa Complessa di primaria importanza professionale;

Fascia "A2b" - incarichi di Direttore di Unità Operativa Complessa di valore generale (TIPOLOGIA APPLICATA SOLO PER DIRIGENZA PTA)

ART. 3 - INCARICHI DI DIREZIONE DI UNITA' OPERATIVA SEMPLICE (U.O.S.)

Per incarichi di direzione di U.O.S., di cui all'art. 27 comma 1 lettera b) del CCNL 08/06/2000, si intendono quelli relativi a strutture aziendali individuate come tali dal POAS.

Ai fini della graduazione degli incarichi dirigenziali, all'interno del tipo di responsabilità riferita alle Unità Operative Semplici "Tipo B", vengono individuati 2 "Fasce" cui applicare i punteggi base di cui al successivo Art 7 :

Fascia "B1" - incarichi di direzione di Unità Operativa Semplice Dipartimentale (U.O.S.D.), se la UOS dipende direttamente dalla direzione di Dipartimento;

Fascia "B2" - incarichi di direzione di Unità Operativa Semplice, se dipendono da una Unità Operativa Complessa (Art.2);

ART. 4 - INCARICHI DIRIGENZIALI DI NATURA PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE

Per incarichi dirigenziali di natura professionale di Alta Specialità si intendono quelli che richiedono una comprovata anzianità e specializzazione di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, di cui all'art. 27 comma 1 lettera c) del CCNL 08/06/2000, svolti all'interno delle Unità Operative e che producono prestazioni quali-quantitative e che necessitano di particolari competenze tecnico-professionali.

Detti incarichi sono conferibili ai dirigenti che abbiano superato il processo di valutazione al termine del quinquennio di base. Per il personale neo-assunto, ai sensi dell'art. 28 commi 3 e 4 del CCNL 8/6/2000, l'incarico può essere attribuito a seguito di valutazione positiva, dopo i 5 anni di attività,.



Ai fini della graduazione degli incarichi dirigenziali all'interno del tipo di responsabilità riferita alla natura professionale ed all'Alta Specialità "Tipo C", vengono individuate 2 Fasce, cui applicare gli specifici punteggi per ciascun ruolo (cfr. allegati)

Fascia "C1" – incarichi dirigenziali di Alta Specializzazione

Fascia "C2" – incarichi dirigenziali di Natura Professionale (CFR. RINVIO ALLE TABELLE PER QUANTO RIGUARDA LA SPECIFICA GRADUAZIONE PER RUOLO)

ART. 5 - INCARICHI DIRIGENZIALI CON ANZIANITA' SUPERIORE AI CINQUE ANNI

Per incarichi dirigenziali conferiti ai dirigenti con più di cinque anni di anzianità di servizio, di cui all'art. 27 comma 1 lettera d) del CCNL 08/06/2000, fatto salvo per la dirigenza medica, si intendono quelli che operano all'interno della Unità di appartenenza e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico-funzionale di base nella disciplina di appartenenza.

Ai fini della graduazione degli incarichi dirigenziali all'interno del Tipo di responsabilità riferita all'Anzianità superiore a cinque anni Tipo "D", viene individuata 1 sola Fascia, cui applicare gli specifici punteggi per ciascun ruolo (cfr. allegati)

ART. 6 - INCARICHI DIRIGENZIALI DI BASE

Gli incarichi dirigenziali di base sono conferiti ai dirigenti con anzianità inferiore ai 5 anni, di cui all'art. 27 comma 1 lettera d) del CCNL 08/06/2000, che hanno un ruolo all'interno della Unità di appartenenza.

Ai fini della graduazione degli incarichi dirigenziali all'interno del tipo di responsabilità riferita all'Anzianità inferiore a cinque anni Tipo "E", viene individuata 1 sola "Fascia E", cui applicare gli specifici punteggi per ciascun ruolo (cfr. allegati).

ART. 7 - CRITERI E PUNTEGGI PER LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI

La graduazione viene effettuata assegnando un punteggio "base", in relazione ai criteri individuati per ciascun ruolo di cui alle tabelle allegate, che definiscono i punteggi, in relazione alla specifica situazione organizzativa e alle funzioni esercitate.

Criteri:

1. La declaratoria dei parametri per ciascuno dei criteri sarà sviluppata in un apposito allegato tecnico in sede di effettiva graduazione delle funzioni degli incarichi dirigenziali.
2. L'eventuale graduazione degli incarichi di Direttore di Dipartimento è finalizzata anche alla diversificazione della indennità dipartimentale di cui dall'art. 40, comma 9, del CCNL 08/06/2000, che prevede per la retribuzione di posizione – parte variabile – del dirigente interessato una maggiorazione fra il 35% ed il 50% del valore massimo della fascia "A" della retribuzione di posizione. La Direzione Aziendale individuerà i range di punteggi e le relative corrispondenti percentuali fra il 35% e il 50%.
3. La graduazione delle strutture è realizzata indipendentemente dalla presenza o meno di un titolare delle medesime e riguarda tutte le strutture previste nel POAS.

4. La graduazione degli incarichi professionali si effettua con riferimento ai dirigenti in servizio non titolari di struttura assunti a tempo indeterminato comprensivo dell'eventuale periodo di tempo determinato, conferibili ai dirigenti che abbiano superato il processo di valutazione al termine del quinquennio di base.
5. I dirigenti a tempo determinato e i dirigenti con meno di 5 anni di anzianità di servizio non sono soggetti a graduazione.
6. Ove al dirigente con incarico professional, a seguito dell'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico, venga proposto un diverso incarico professionale nell'ambito della medesima U.O., questo potrà essere graduato secondo quanto previsto dal presente Regolamento a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo.
7. Per quanto attiene gli incarichi *professional* (su posti vacanti) da conferire secondo le procedure previste dal *Regolamento in materia di affidamento, conferma e revoca degli incarichi dirigenziali*, l'incarico verrà riassegnato su proposta del Direttore della Unità Operativa Complessa, a partire dall'1 gennaio dell'anno successivo all'affidamento stesso. Ove l'incarico dovesse essere affidato a un dirigente con meno di 5 anni di servizio la graduazione sarà quella già definita al punto 5.

ART. 8 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

In base al risultato del processo di graduazione, si passa al calcolo del valore economico della retribuzione di posizione complessiva di ciascun dirigente in relazione all'incarico conferito. La retribuzione di posizione complessiva, così come precisato dall'art.24 - comma 11 - del CCNL 03/11/2005, è definita in azienda sulla base della graduazione delle funzioni effettuata secondo i criteri e le procedure definiti nel presente accordo. La retribuzione di posizione minima contrattuale prevista dalle disposizioni citate nel predetto articolo (e stabilita dalle disposizioni dei CC.CC.NN.LL. succedutisi nel tempo), è corrisposta quindi, quale anticipazione di detta retribuzione e, pertanto, è assorbita nel valore economico complessivo successivamente attribuito all'incarico in base alla graduazione delle funzioni, nel rispetto della disponibilità dell'apposito fondo. Ne deriva che alla retribuzione minima contrattuale si aggiunge la somma mancante al valore complessivo dell'incarico stabilito in azienda con l'unica garanzia che il valore dell'incarico, in ogni caso, non può essere inferiore al minimo contrattuale.

ART. 9 - MODALITÀ DI CALCOLO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

I singoli fondi contrattuali di cui al CCNL 03/11/2005 come modificato dal CCNL 2006/2009 sono preposti al finanziamento, nei limiti delle rispettive disponibilità:

- delle retribuzioni di posizione minima
- del compenso aggiuntivo alla retribuzione di posizione parte variabile aziendale
- dell'indennità per incarico di direzione di Unità Operativa Complessa;
- specificità medica

Poiché gli stessi "fondi di posizione" di ciascuna area contrattuale vanno integralmente utilizzati, la Fondazione provvede a definire l'ammontare disponibile del Fondo distinto per la dirigenza Medica, Sanitaria e per la dirigenza Professionale, Tecnica e Amministrativa, e successivamente procede nell'ordine a determinare:

- l'importo dell'indennità per l'incarico di direzione di UOC;



- il valore economico della retribuzione di posizione (minima+ aziendale) di tutte le possibili posizioni funzionali dei dirigenti, in relazione all'incarico conferito o da conferire, sulla base della graduazione delle funzioni come sopra definita;
- ad attribuire con atto formale a ciascun dipendente la retribuzione di posizione spettante

Norma di prima applicazione

Qualora, nelle more di definizione del presente accordo, si sia dato corso alla stipula di contratti individuali di lavoro riguardanti l'assegnazione di incarichi/responsabilità di strutture organizzative, gli stessi saranno aggiornati ed adeguati con le presenti pesature, con effetto economico a far tempo dall'1 giugno 2017.

Si allegano, quale parte integrante al presente accordo, le tabelle recanti i criteri :

Tabella 1 = definizione criteri dirigenza PTA

Tabella 2 = definizione criteri dirigenza Sanitaria

Tabella 3 = definizione criteri dirigenza medica



Tabelle definizioni Criteri:

Tabella 1: Criteri dirigenza PTA

Criteri di pesatura

Criteri	Descrizione
budget	complessità nel gestire in budget
personale A	profilo risorse gestite Dirigenti, funzionari, impiegati, operatori
personale n°	numero di collaboratori gestiti
procedimenti	numero di procedimenti gestiti
complessità	complessità procedimenti gestito secondo classificazione
strategico per OSM	dichiarazione della Direzione strategica 60 altre 40
responsabilità	delega limitata 20/ delega ampia 40 / responsabilità diretta 60

Criteri	Range punteggi
BUDGET	5-30
persone A	10-30
persone n°	10-40
procedimenti	10-30
complessità	10-40
strategico	10-100
responsabilità	10-60

punteggio	Incarico	Peso	Valore
251/300	Complessa A1	100,00	27.000,00
201/250	Complessa A2a	92,59	25.000,00
151/200	Complessa A2b	85,19	23.000,00
101/150	Semplice dipartimentale B1	74,07	20.000,00
51/100	Semplice B2	59,26	16.000,00
41/50	Alta Specialità C1	51,85	14.000,00
21/40	Professional C2	18,52	5.000,00
10/20	> 5 anni D	15,56	4.200,00
10/20	< 5 anni E		Posizione Minima da CCNL

Pesatura Incarichi dirigenziali:

U.O	Fattori Gestionali				Fattori Strategici			totale	Incarico
	Budget	persone A	persone n°	procedimenti	complessità	Priorità	responsabilità		
Risorse Umane e Politiche del Personale	30	20	40	30	40	60	60	280	Complessa A1
Provveditorato - Economato	30	20	40	30	40	60	60	280	Complessa A1
Economico Finanziaria	30	20	30	10	40	90	60	280	Complessa A1
Tecnico Patrimoniale	30	30	40	10	40	60	60	270	Complessa A1
Pianificazione e controllo direzionale - Controllo di Gestione	10	10	10	10	20	90	60	210	Complessa A2a
Avvocatura - Legale e Contenzioso	5	20	15	20	40	40	60	200	Complessa A2b
Sistemi informativi Aziendali	20	20	30	10	10	70	40	200	Complessa A2b
Ingegneria Clinica	20	10	20	10	20	40	60	180	Complessa A2b
Prevenzione e Protezione	10	20	20	10	20	40	40	160	Complessa A2b
Affari Generali	10	20	20	30	20	10	10	120	Semplice dipartimentale B1
Supporto Amministrativo alla Ricerca	10	10	10	20	30	10	20	110	Semplice dipartimentale B1
Manutenzione ordinaria e Straordinaria	0	0	30	10	20	20	20	100	Semplice B2
Flussi informativi	0	0	10	20	20	20	10	80	Semplice B2
Sistemi informativi Aziendali	0	0	0	0	0	20	20	40	Professional C2
Avvocatura - Legale e Contenzioso - convenzioni	0	0	0	0	0	20	10	30	> 5 anni D
Direzione Amministrativa D'azienda	0	0	0	0	0	10	0	10	< 5 anni E
Provveditorato - Economato	0	0	0	0	0	10	0	10	< 5 anni E



Sviluppo Economico:

Fondo Disponibile 400.362

Unità Operativa	Incarico	Contratto	Spesa per Incarico	Spesa per Indennità di struttura Complessa	TOTALE
Ingegneria Clinica	Complessa A2b	PTA	23.000,00	10.218,00	33.218,00
Prevenzione e Protezione	Complessa A2b	PTA	23.000,00	10.218,00	33.218,00
Avvocatura - Legale e Contenzioso	Complessa A2b	PTA	23.000,00	10.218,00	33.218,00
Pianificazione e controllo direzionale - Controllo di Gestione	Complessa A2a	PTA	25.000,00	10.218,00	35.218,00
Sistemi informativi Aziendali	Complessa A2b	PTA	23.000,00	10.218,00	33.218,00
Risorse Umane e Politiche del Personale	Complessa A1	PTA	27.000,00	10.218,00	37.218,00
Economico Finanziaria	Complessa A1	PTA	27.000,00	10.218,00	37.218,00
Provveditorato - Economato	Complessa A1	PTA	27.000,00	10.218,00	37.218,00
Tecnico Patrimoniale	Complessa A1	PTA	27.000,00	10.218,00	37.218,00
Manutenzione ordinaria e Straordinaria	Semplice B2	PTA	16.000,00		16.000,00
Affari Generali	Semplice Dipartimentale B1	PTA	20.000,00		20.000,00
Supporto Amministrativo alla Ricerca	Semplice Dipartimentale B1	PTA	20.000,00		20.000,00
Flussi informatici	Semplice B2	PTA	16.000,00		16.000,00
Sistemi informativi Aziendali	Professional C2	PTA	5.000,00		5.000,00
Provveditorato - Economato	< 5 anni E	PTA	800,00		800,00
Avvocatura - Legale e Contenzioso	> 5 anni D	PTA	4.200,00		4.200,00
Direzione Amministrativa D'azienda	< 5 anni E	PTA	800,00		800,00
			307.800,00	91.962,00	399.762,00

PM

li f

R K

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



Tabella 2: Criteri dirigenza Sanitaria

CRITERI E PUNTEGGI PER LA GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE COMPLESSE SANITARIE

CRITERIO	descrizione		Punti
RESPONSABILITA'	Gestione dei processi professionali ad elevata complessità ed integrazione, implicanti intersettorialità, interdisciplinarietà ed interprofessionalità, per i quali si richiedono risorse dedicate specifiche		17-20
	limitata	17	
	ampia	19	
	massima	20	
PERSONALE	Entità di risorse umane con specifiche competenze gestite nell'ambito della Struttura		25-32
	fino a 2 unità	25	
	fino a 5 unità	27	
	fino a 10 unità	30	
	oltre a 10 unità	32	
BUDGET	Rilevanza di Budget assegnato (responsabilità diretta nella gestione di risorse tecniche e/o finanziarie)		8-7
	bassa	8	
	media	9	
	alta	10	
VALENZA STRATEGICA	Valenza strategica della Struttura rispetto la gestione complessiva e agli obiettivi aziendali, anche in considerazione dell'impatto verso l'esterno o del rispetto delle normative		10-14
	bassa	10	
	media	12	
	elevata	14	
TECNOLOGIA	Rilevanza tecnologica e strumentale delle attività espletate		21-24
	bassa	21	
	media	23	
	elevata	24	
TOTALE PER STRUTTURA/POSIZIONE		100	
			Pesatura per punto economico
STRUTTURE COMPLESSE		A1	DA 91 A 100
STRUTTURE COMPLESSE		A2	DA 81 A 90

14



Pesatura Incarichi dirigenziali:

Incarico	Descrizione funzione	punteggio
Struttura complessaA1	<u>responsabilità di budget, di gestione delle risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie</u> , assicurando così la direzione e l'organizzazione dell'attività di competenza, nel rispetto della programmazione degli indirizzi regionali e aziendali, degli obiettivi e dei criteri definiti dalla direzione strategica nell'ambito del Dipartimento di competenza	100
Struttura complessaA2a	<u>responsabilità di budget, di gestione delle risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie</u> , assicurando così la direzione e l'organizzazione dell'attività di competenza, nel rispetto della programmazione degli indirizzi regionali e aziendali, degli obiettivi e dei criteri definiti dalla direzione strategica nell'ambito del Dipartimento di competenza	92
Struttura semplice dipartimentale B1	<u>responsabilità di budget, e responsabilità di gestione di risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie</u> per l'assolvimento delle funzioni assegnate, con valenza dipartimentale	80
Struttura semplice B2	<u>responsabilità di budget, e responsabilità di gestione di risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie</u> per l'assolvimento delle funzioni assegnate	64
Alta Specialità C1	<u>complesse ed avanzate competenze specialistico-funzionali</u> , elevata professionalità nella disciplina di appartenenza e specifica responsabilità tecnico-professionale.	52
Professional C2a	<u>professionalità Eccellente</u> , che abbia dimostrato nel tempo una approfondita competenza ed autonomia nella disciplina – settore. Al professionista possono essere affidati anche compiti di coordinamento, controllo e verifica	50
Professional C2b	<u>professionalità Ottima</u> , che abbia dimostrato nel tempo una specifica competenza ed autonomia nella disciplina- settore	48
Professional C2c	<u>professionalità Buona</u> , che abbia dimostrato nel tempo una specifica competenza nella disciplina- settore	40
Professional C2d	<u>professionalità sufficiente</u> , con autonomia professionale superiore a quella di base	27,8
> 5 anni E	<u>professionalità di base</u>	18,6
< 5 anni D	<u>professionalità di base, con autonomia professionali vigilata</u>	1.21
Valore unitario del punto = 250 €		



Sviluppo Economico:

FONDO DISPONIBILE	625.146,00
Totale Fondo Spendibile*:	604.710,00

Incarico	A	B	Peso totale (B x A)	D	E
	POAS	Peso concordato		Punto (Fondo spendibile/ C)	Valore Nuovo Incarico (D x B)
Complessa A1	2	100,00	200,00	250,03	25.003
Complessa A2a		92,00	0,00	250,03	23.003
Semplice Dipartimentale B1		80,00	0,00	250,03	20.002
Semplice B2		64,00	0,00	250,03	16.002
Alta Specialità C1	2	52,00	104,00	250,03	13.002
Professional C2a	15	50,00	750,00	250,03	12.501
Professional C2b	22	48,00	1.056,00	250,03	12.001
Professional C2c	5	40,00	200,00	250,03	10.001
Professional C2d	2	27,80	55,60	250,03	6.951
> 5 anni D	2	18,60	37,20	250,03	4.651
< 5 anni E	13	1,21	15,76	250,03	303
	63		2.418,56		
			C		

*Totale Fondo Spendibile: Totale fondo - Totale spesa per Specificità medica - totale speso per indennità struttura Complessa

Incarico	POAS	Sviluppo Spesa Su fondo Di posizione - POAS			
		Minima contrattuale	Aziendale	Complessa	Totale
Complessa A1	2	27.767,07	22.238,80	20.436,00	70.441,87
Complessa A2a					
Semplice Dipartimentale B1		-	-		-
Semplice B2		-	-		-
Alta Specialità C1	2	9.286,75	16.716,31		26.003,05
Professional C2a	15	69.650,59	117.871,43		187.522,02
Professional C2b	22	102.154,20	161.876,81		264.031,00
Professional C2c	5	23.216,86	26.789,01		50.005,87
Professional C2d	2	9.286,75	4.614,89		13.901,63
> 5 anni D	2	605,95	8.695,14		9.301,09
< 5 anni E	13	3.938,69	0,78		3.939,46
	63	245.906,84	358.803,16	20.436,00	625.146,00

Tabella 3: Criteri dirigenza Medica

CRITERI E PUNTEGGI PER LA GRADUAZIONE DELLE STRUTTURE COMPLESSE MEDICHE

CRITERIO	descrizione		Punti	
RESPONSABILITA'	Gestione dei processi professionali ad elevata complessità ed integrazione, implicanti intersettorialità, interdisciplinarietà ed interprofessionalità, per i quali si richiedono risorse dedicate specifiche		18-20	
	limitata	18		
	ampia	19		
	massima	20		
PERSONALE	Entità di risorse umane con specifiche competenze gestite nell'abito della Struttura		18-20	
	fino a 2 unità	18		
	fino a 10 unità	19		
	oltre a 10 unità	20		
BUDGET	Rilevanza di Budget assegnato (responsabilità diretta nella gestione di risorse tecniche e/o finanziarie)		18-20	
	bassa	18		
	media	19		
	alta	20		
TECNOLOGIA	Rilevanza tecnologica e strumentale delle attività espletate		18-20	
	bassa	18		
	media	19		
	elevata	20		
DISCIPLINA da CCNL	Disciplina di appartenenza		10 o 20	
	Area Medica	10		
	Area Chirurgica	20		
	Max PER STRUTTURA	100		
			Pesatura per punto economico	
	STRUTTURE COMPLESSE	A1	DA 91 A 100	100
	STRUTTURE COMPLESSE	A2a	DA 82 A 90	92,86



Pesatura Incarichi dirigenziali:

Incarico	Descrizione funzione	punteggio
Struttura complessa A1	<u>responsabilità di budget, di gestione delle risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie</u> , assicurando così la direzione e l'organizzazione dell'attività di competenza, nel rispetto della programmazione degli indirizzi regionali e aziendali, degli obiettivi e dei criteri definiti dalla direzione strategica nell'ambito del Dipartimento di competenza – DISCIPLINA CHIRURGIA	100
Struttura complessa A2a	<u>responsabilità di budget, di gestione delle risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie</u> , assicurando così la direzione e l'organizzazione dell'attività di competenza, nel rispetto della programmazione degli indirizzi regionali e aziendali, degli obiettivi e dei criteri definiti dalla direzione strategica nell'ambito del Dipartimento di competenza – DISCIPLINA MEDICA	92.86
Struttura semplice dipartimentale B1	<u>responsabilità di budget, e responsabilità di gestione di risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie</u> per l'assolvimento delle funzioni assegnate, con valenza dipartimentale	71.43
Struttura semplice B2	<u>responsabilità di budget, e responsabilità di gestione di risorse umane, strumentali, tecniche o finanziarie</u> per l'assolvimento delle funzioni assegnate	57.14
Alta Specialità C1	<u>complesse ed avanzate competenze specialistico-funzionali</u> , elevata professionalità nella disciplina di appartenenza e specifica responsabilità tecnico-professionale.	46.43
Professional C2a	<u>professionalità Eccellente</u> , che abbia dimostrato nel tempo una approfondita competenza ed autonomia nella disciplina – settore. Al professionista possono essere affidati anche compiti di coordinamento, controllo e verifica	37.50
Professional C2b	<u>professionalità Ottima</u> , che abbia dimostrato nel tempo una specifica competenza ed autonomia nella disciplina- settore	30.36
Professional C2c	<u>professionalità Buona</u> , che abbia dimostrato nel tempo una specifica competenza nella disciplina- settore	24.29
Professional C2d	<u>professionalità adeguata</u> , con autonomia professionale superiore a quella di base	15.36
< 5 anni E	<u>professionalità di base</u> , con autonomia professionali vigilata	
Valore unitario del punto = 282,66 €		



Sviluppo Economico:

FONDO DISPONIBILE 8.582.301,00

Totale Fondo Spendibile*: 4.162.390,05

Incarico	A	B	Peso totale (B x A)	D	E
	POAS	Peso concordato		Punto (Fondo spendibile/ C)	Valore Nuovo Incarico (D x B)
Complessa A1	6	100	600	282,66	28.266
Complessa A2a	20	92,86	1.857	282,66	26.247
Semplice Dipartimentale B1	10	71,43	714	282,66	20.190
Semplice B2	38	57,14	2.171	282,66	16.152
Alta Specialità C1	71	46,43	3.296	282,66	13.124
Professional C2a	57	37,50	2.138	282,66	10.600
Professional C2b	80	30,36	2.429	282,66	8.581
Professional C2c	43	24,29	1.044	282,66	6.865
Professional C2d	31	15,36	476	282,66	4.341
< 5 anni E	139	-	-	282,66	-
	495		14.725,71		
			C		

*Totale Fondo Spendibile: Totale fondo - Totale spesa per Specificità medica - totale speso per indennità struttura Complessa

Incarico	POAS	Sviluppo Spesa Su fondo Di posizione - POAS				
		Specificità medica	Minima contrattuale	Aziendale	Complessa	Totale
Complessa A1	6	50.354,46	92.694,94	76.901,86	61.308,00	281.259,26
Complessa A2a	20	167.848,20	278.551,22	246.391,26	204.360,00	897.150,68
Semplice Dipartimentale B1	10	83.924,10	98.694,92	103.206,04		285.825,05
Semplice B2	38	318.911,58	375.040,68	238.738,21		932.690,48
Alta Specialità C1	71	595.861,11	256.188,65	675.584,25		1.527.634,01
Professional C2a	57	478.367,37	205.672,58	398.516,02		1.082.555,97
Professional C2b	80	671.392,80	288.663,27	397.799,97		1.357.856,04
Professional C2c	43	360.873,63	155.156,51	140.022,69		656.052,82
Professional C2d	31	260.164,71	111.857,02	22.709,97		394.731,70
< 5 anni E	139	1.166.544,99	-	-		1.166.544,99
	495	4.154.242,95	1.862.519,77	2.299.870,28	265.668,00	8.582.301,00

NB: per le UOC/UOS/UOSD che non hanno un'attività articolata su almeno 12 ore giornaliere, si applica un abbattimento pari al 20% sui pesi concordati.

Mod 5.2.2
14

(Handwritten signatures)

Rev 0 del 22/06/2016



Pavia, li 29.05.2017

Per la Fondazione:

Direttore Amministrativo Aziendale

Direttore Sanitario Aziendale

per la parte sindacale

ANAAO

~~CIMO ASMED~~

SNR

AAROI EMAC

ANPO – ASCOT FIALS

CISL

Uil

CGIL

FESMED

CIDA

FEDIR SANITA'

