



**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEI
COLLEGI TECNICI DI VALUTAZIONE DEL
PERSONALE DIRIGENTE**

(approvato con deliberazione n. ____ del _____)

Sommario:

- Art. 1 Oggetto del regolamento e riferimenti normativi***
- Art. 2 Istituzione e finalità dei Collegi***
- Art. 3 Composizione dei Collegi***
- Art. 4 Procedura di valutazione***
- Art. 5 Adempimenti e tempistiche***
- Art. 6 Effetti della valutazione positiva***
- Art. 7 Effetti della valutazione negativa***
- Art. 8 Norme finali***



Art. 1

Oggetto del regolamento e riferimenti normativi

Il presente Regolamento disciplina le procedure di valutazione del personale dirigente di area medica, veterinaria, sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario ad opera dei Collegi Tecnici, in conformità a quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali in materia.

Si richiamano in particolare, quali principali riferimenti normativi di settore:

- il D.Lgs. n. 502/1992 e successive integrazioni, con particolare riferimento all'art. 15 in tema di disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie;
- i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, con particolare riferimento agli articoli 25 e seguenti del CCNL 3 novembre 2005 ed agli articoli 8 e seguenti del CCNL 17 ottobre 2008 per entrambe le aree dirigenziali;
- il Piano di Organizzazione Aziendale Strategico di ATS Insubria approvato con D.G.R. n. X/6357 del 20 marzo 2017;
- il Regolamento per la Valutazione del Personale di ATS Insubria approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 299 del 1° giugno 2017.

Art. 2

Istituzione e finalità dei Collegi

In applicazione degli articoli 26 e seguenti dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro 3 novembre 2005 di entrambe le aree dirigenziali, sono istituiti appositi Collegi Tecnici quali organismi preposti alla verifica ed alla valutazione:

- di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito (incarichi di struttura sia semplice sia complessa e incarichi di alta professionalità) in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- di tutti i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale (quindici anni) in relazione al riconoscimento della fascia superiore dell'indennità di esclusività.

Come previsto dall'art. 30 dei CCNL 3 novembre 2005 per entrambe le aree dirigenziali, i Collegi Tecnici sono altresì competenti per la verifica del dirigente anche prima della scadenza dell'incarico, nel caso in cui l'interessato abbia conseguito due valutazioni negative annuali consecutive.

I dirigenti per i quali si verificano più scadenze in un unico arco temporale di dodici mesi, vengono sottoposti ad una sola verifica valida a tutti gli effetti.



Art. 3 Composizione dei Collegi

I Collegi Tecnici sono composti da tre membri e, come previsto dall'art. 15, comma 5, del D.Lgs. n. 502/1992, sono di norma presieduti dal Direttore del Dipartimento cui afferisce l'Unità Organizzativa di appartenenza del dirigente soggetto alla verifica.

I componenti sono:

- un dirigente appartenente al medesimo ruolo e profilo professionale del dirigente valutato, titolare di un incarico di pari o superiore tipologia, indicato dal Direttore di Dipartimento sentito il Direttore aziendale di riferimento;
- il Direttore della UOC Organizzazione, Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane.

La composizione dei Collegi è pertanto così individuata:

Presidente	il Direttore del Dipartimento cui afferisce l'Unità Organizzativa di appartenenza del dirigente valutato
Componente	un dirigente appartenente al medesimo ruolo e profilo professionale del valutato titolare di un incarico di pari o superiore tipologia
Componente	il Direttore della UOC Organizzazione, Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane

Allo scopo di evitare la coincidenza tra valutatore di prima istanza e componenti del Collegio Tecnico in seconda istanza, si prevede quanto segue:

- nel caso in cui il dirigente che ha effettuato la valutazione di prima istanza sia membro del Collegio in qualità di presidente, questi viene sostituito dal Direttore di un altro Dipartimento;
- nel caso in cui il valutato sia un dirigente afferente ad una struttura non incardinata in un Dipartimento, la presidenza del Collegio è affidata ad un Direttore aziendale diverso da quello di afferenza della struttura;
- analogamente, nel caso in cui il valutato sia un Direttore di Dipartimento ed in ogni altro caso in cui un dirigente sia valutato in prima istanza da un Direttore aziendale, la presidenza del Collegio è affidata ad un Direttore aziendale diverso da quello di afferenza;
- nel caso in cui il valutato sia un dirigente già valutato in prima istanza dal Direttore della UOC Organizzazione, Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane, questi viene sostituito dal Direttore della UOC Controlli Interni.

La UOC Organizzazione, Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane si fa in ogni caso garante di assicurare che, nel rispetto delle regole generali di cui sopra, la composizione dei Collegi sia sempre tale da salvaguardare il principio di non coincidenza tra valutatore di prima e di seconda istanza.

Nell'ipotesi in cui per qualunque motivo, sia di carattere tecnico professionale sia di opportunità, non sia possibile individuare tutti i componenti dei Collegi all'interno dell'Agenzia, gli eventuali componenti esterni saranno scelti dal Direttore aziendale di



riferimento prioritariamente tra i dirigenti in servizio presso altri Enti del Servizio Sanitario Regionale. I componenti esterni sono retribuiti applicando in via analogica le previsioni del D.P.C.M. 23 marzo 1995 (ad oggetto: "*Determinazione dei compensi da corrispondere ai componenti delle commissioni esaminatrici e al personale addetto alla sorveglianza di tutti i tipi di concorso indetti dalle amministrazioni pubbliche*").

Le funzioni di supporto amministrativo e di segreteria sono svolte dalla UOC Organizzazione, Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane in collaborazione con la UOC Gestione Risorse Umane.

Art. 4 **Procedura di valutazione**

I Collegi Tecnici effettuano la valutazione assumendo come principale riferimento operativo il sistema di valutazione definito da ATS Insubria con il Regolamento per la Valutazione del Personale approvato con deliberazione del Direttore Generale n. 299 del 1° giugno 2017 ed ogni sua eventuale, successiva integrazione.

I Collegi Tecnici, per formulare il proprio giudizio, esaminano in primo luogo le schede di valutazione annuale relative al periodo oggetto di valutazione, con particolare riferimento:

- alla "*performance individuale*", vale a dire le valutazioni di prima istanza redatte annualmente dal dirigente immediatamente sovraordinato al dirigente soggetto a valutazione, prendendo in esame sia la voce "*comportamenti organizzativi*", sia la voce "*implementazione della professionalità*" della scheda di valutazione annuale;
- la "*performance organizzativa*", vale a dire le valutazioni di seconda istanza formulate annualmente dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni per quanto concerne la "*performance di unità organizzativa*", così come sintetizzate nella scheda di valutazione individuale annuale, eventualmente richiedendo, laddove necessario, ulteriori elementi di maggiore analiticità alla UOS Controllo di Gestione;
- unicamente per i dirigenti titolari di incarichi professionali di alta specializzazione, i risultati degli "*obiettivi individuali*", così come sintetizzati nella scheda di valutazione individuale annuale, eventualmente richiedendo, laddove necessario, ulteriori elementi di maggiore analiticità al Dirigente Responsabile che li ha assegnati;

come sintetizzato nella seguente tabella:



AMBITO DI VALUTAZIONE	SEZIONE DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONI PERIODICHE PREVISTE DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA			
		<i>(fine incarico, maturazione del primo quinquennio di servizio, passaggi alle fasce superiori indennità di esclusività)</i>			
		DIR. DIPARTIM./ DIR. UOC	RESP. UOSD/ UOS	IPAS	INC. PROF. DI BASE
PARTE A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE DI ENTE				
	PERFORMANCE DI UO	✓	✓	✓	✓
	OBIETTIVI INDIVIDUALI			✓	
PARTE B. PERFORMANCE INDIVIDUALE	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	✓	✓	✓	✓
	IMPLEMENTAZIONE PROFESSIONALITÀ	✓	✓	✓	✓

Fermo restando che nella scheda annuale è prevista la voce "implementazione della professionalità" espressamente dedicata "alla valutazione dell'interesse allo sviluppo continuo di conoscenze e metodologie per realizzare le proprie attività professionali anche attraverso la partecipazione a percorsi formativi", i Collegi Tecnici esaminano altresì, come previsto dalla contrattazione collettiva nazionale (art. 28, comma 1, lett. i), CCNL 3 novembre 2005), l'attività di formazione ed aggiornamento professionale svolta dal valutato nel periodo di riferimento, così come agli atti della UOS Formazione.

Il superiore gerarchico del valutato fornisce inoltre al Collegio Tecnico una relazione di sintesi sull'attività svolta dal valutato nel periodo oggetto di valutazione, dando evidenza agli indicatori esplicitati dall'art. 28, comma 1, del CCNL 3 novembre 2005, con particolare riferimento:

- alla collaborazione interna ed al livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale;
- al livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività ed alla qualità dell'apporto specifico;
- all'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
- alla capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e nel generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali;
- alla capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali;
- alla capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali.



I Collegi Tecnici redigono la propria valutazione formulando un giudizio di sintesi che prende a riferimento i fattori di cui sopra.

I Collegi Tecnici funzionano con la presenza di tutti i membri e le decisioni sono assunte a maggioranza. I Collegi Tecnici documentano l'esito del lavoro svolto in un verbale redatto per ciascuno dei dirigenti valutati, secondo uno schema tipo elaborato dalla UOC Organizzazione, Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane.

Laddove il Collegio Tecnico intenda discostarsi in maniera significativa rispetto all'esito delle valutazioni annuali di riferimento, il Presidente del Collegio informa in via preventiva il dirigente valutato in merito alle motivazioni delle modifiche/integrazioni apportate, per permettere eventuali osservazioni e controdeduzioni.

Il Collegio ha accesso ai documenti amministrativi rilevanti per il processo valutativo e può richiedere, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o notizia utili all'espletamento della funzione valutativa.

Art. 5 Adempimenti e tempistiche

Come previsto dall'art. 10, comma 2, del CCNL 17 ottobre 2008, la verifica di fine incarico viene di norma effettuata dal Collegio Tecnico entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi.

Come previsto dall'art. 5, comma 6, del CCNL 8 giugno 2000, la verifica periodica finalizzata all'incremento dell'indennità di esclusività viene di norma effettuata entro il trimestre immediatamente successivo alla maturazione della necessaria esperienza professionale.

L'UOC Organizzazione, Formazione e Sviluppo delle Risorse Umane, in collaborazione con la UOC Gestione Risorse Umane, acquisisce almeno un mese prima della scadenza dell'incarico le valutazioni annuali ottenute dal valutato nell'arco temporale di riferimento, la relazione redatta dal superiore gerarchico del valutato, nonché, dalla UOS Formazione, il resoconto dell'attività di formazione ed aggiornamento professionale svolta dal valutato nel periodo di riferimento.

Nel caso in cui la scadenza del periodo di incarico (oppure, per le valutazioni finalizzate all'incremento dell'indennità di esclusività, la scadenza dell'arco temporale previsto) si verifichi nel corso della prima metà dell'anno, viene per tale periodo confermata la valutazione dell'anno precedente, a meno che il superiore gerarchico ravvisi l'esigenza di una nuova valutazione in relazione al verificarsi di circostanze o fatti sopravvenuti da evidenziare in maniera specifica.

Nel caso in cui la scadenza del periodo di incarico (oppure, per le valutazioni finalizzate all'incremento dell'indennità di esclusività, la scadenza dell'arco temporale previsto) si verifichi invece nel corso della seconda metà dell'anno, il superiore gerarchico anticipa l'effettuazione della valutazione annuale. A questo fine, la



“*performance organizzativa*” viene valutata con riferimento all’ultima rendicontazione periodica disponibile e la “*performance individuale*” attraverso la compilazione delle relative voci previste nella scheda con riferimento ai comportamenti fino a quel momento osservati.

Il funzionario incaricato dell’attività di supporto amministrativo assicura gli adempimenti di cui sopra, provvede ad acquisire tutte le informazioni necessarie, forma il fascicolo individuale da sottoporre al Collegio Tecnico di riferimento e ne cura la convocazione dandone informazione al valutato.

Al termine del processo valutativo, attiva i conseguenti adempimenti ed assicura l’archiviazione della documentazione raccolta nel fascicolo personale dell’interessato.

Nell’ipotesi in cui la valutazione non venga effettuata entro la scadenza prevista, il dirigente, al fine di evitare disservizi, prosegue in proroga nello svolgimento della funzione fino al completamento del processo di verifica, ovvero fino a differenti determinazioni aziendali.

Art. 6 **Effetti della valutazione positiva**

Ai sensi dell’art. 28, comma 2, del CCNL 3 novembre 2005, l’esito positivo della valutazione affidata ai Collegi Tecnici produce i seguenti effetti:

- a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell’incarico realizza la condizione per la conferma nell’incarico già assegnato o per il conferimento di altro della stessa tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice. E’ fatta in ogni caso salva la previsione dell’art. 9, comma 32, del D.L. n. 78/2010, convertito dalla Legge n. 122/2010, per effetto della quale, nell’ipotesi in cui l’Agenzia, anche in assenza di una valutazione negativa, non intenda confermare l’incarico conferito al dirigente, può conferire, con provvedimento motivato, un altro incarico, anche di valore economico inferiore;
- b) per tutti i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno di servizio, la possibile attribuzione di incarichi professionali di alta specializzazione o di struttura disponibili nell’organigramma dell’Agenzia e la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale;
- c) per i dirigenti del ruolo sanitario, il passaggio alla fascia superiore dell’indennità di esclusività al maturare dell’esperienza professionale richiesta (cinque o quindici anni).



Art. 7

Effetti della valutazione negativa

Ai sensi dell'art. 31 del CCNL 3 novembre 2005, l'esito negativo della valutazione affidata ai Collegi Tecnici produce i seguenti effetti:

- a) per i dirigenti di struttura complessa, il mancato superamento positivo della verifica prevista a fine incarico, non ne consente la conferma. Il dirigente è comunque mantenuto in servizio con altro incarico di struttura semplice o professionale laddove disponibile. Viene meno la corresponsione dell'indennità di struttura complessa ed è attribuita l'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;
- b) per gli altri dirigenti titolari di incarico, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della verifica di fine incarico non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico professionale di minor valore economico laddove disponibile, nonché il ritardo di un anno, per i dirigenti del ruolo sanitario, nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività;
- c) il risultato negativo della verifica al termine del primo quinquennio di attività comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico, nonché nella rideterminazione della posizione minima contrattuale e nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.

Le previsioni di cui sopra si applicano anche agli incarichi revocati prima della scadenza a seguito del conseguimento di due valutazioni negative annuali consecutive, secondo quanto previsto dall'art. 30 dei CCNL 3 novembre 2005 per entrambe le aree dirigenziali.

Art. 8

Norme finali

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di approvazione della relativa deliberazione aziendale.

Dalla stessa data esauriscono la propria operatività tutte le disposizioni e/o le prassi in essere presso le ex ASL della Provincia di Varese e della Provincia di Como.

Per tutto quanto in esso non previsto, si rimanda ai riferimenti normativi indicati nel precedente art. 1 e, in generale, alle disposizioni nazionali e regionali che disciplinano la materia nel tempo, nonché ai contenuti degli atti aziendali che costituiscono il presupposto delle previsioni contenute nel presente Regolamento.