

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ATS Brianza

Dipartimento Amministrativo,  
di Controllo e degli Affari Generali e Legali  
Sviluppo Risorse Umane  
Formazione e Valutazione Risorse Umane

Monza: Tel. 039/2384288 – 4271

Lecco: Tel. 0341/482250 – 2230

e-mail: [foru@ats-brianza.it](mailto:foru@ats-brianza.it)

## REGOLAMENTO

# REGOLAMENTO PER LA VERIFICA E LA VALUTAZIONE DELLE ATTIVITÀ PROFESSIONALI DELLA DIRIGENZA

ID 04865

rev	data di verifica	Descrizione delle modifiche	FIRMA DI REDAZIONE	FIRMA DI VERIFICA
			NOMINATIVO (FUNZIONE)	NOMINATIVO (FUNZIONE)
0	20/03/2017	Prima emissione	Cinzia Arrigoni	Dr.ssa Elena Sartori Dr.ssa Celestina Rusconi
1	14/01/2020	Modifica individuazione valutatori di seconda istanza e aggiornamento normativa CCNL Area della Sanità sottoscritto il 19/12/2019	Cinzia Arrigoni Tarcisio Cambiaghi	Dr.ssa Celestina Rusconi
2	22/03/2022	Aggiornamento normativo CCNL Funzioni Enti Locali (valevole per la Dirigenza PTA) sottoscritto il 17/12/2020	Daniela Brambilla	Dr.ssa Celestina Rusconi

Approvato con decreto nr.        del

**DOCUMENTO DI PROPRIETÀ' DELLA ATS DELLA BRIANZA**



## Sommario

Art. 1: PRINCIPI GENERALI .....	3
Art. 2: AMBITI DI APPLICAZIONE .....	3
Art. 3: PRINCIPI E FASI DELLA VALUTAZIONE .....	3
Art. 4: I VALUTATORI .....	4
Art. 5: FUNZIONI DEL COLLEGIO TECNICO .....	6
Art. 6: OGGETTO DELLA VALUTAZIONE .....	7
Art. 7: ESITI ED EFFETTI DELLA VALUTAZIONE .....	8
Art. 8: VALUTAZIONE NEGATIVA .....	8
Art. 9: MODALITA' ORGANIZZATIVE .....	9
Art. 10: NORME FINALI .....	9



---

## Art. 1: PRINCIPI GENERALI

---

Il Collegio Tecnico, ai sensi del combinato disposto dell'art. 15, comma 5 del D.L.vo 502/1992 e successive modificazioni, dell'art. 57 del CCNL Area della Sanità del 19/12/2019 e dell'art. 76 del CCNL relativo al Personale dell'Area delle Funzioni Locali (valevole per la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa) del 17/12/2020 e' l'organismo preposto per la verifica e per la valutazione dell'attività professionale della dirigenza.

---

## Art. 2: AMBITI DI APPLICAZIONE

---

Il Collegio Tecnico ha il compito di procedere alla verifica e valutazione dei sottoindicati dirigenti, ai sensi e per gli effetti dei seguenti articoli contrattuali:

A) art. 57 del CCNL Area della Sanità del 19/12/2019:

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti. Tale valutazione deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi;
- b) dei dirigenti di nuova assunzione immediatamente dopo il termine del primo quinquennio di servizio ai fini dell'attribuzione di una diversa tipologia di incarico e del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;
- c) di tutti i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista per i dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno di esperienza professionale, immediatamente dopo tale superamento.

B) art. 76 del CCNL relativo al Personale dell'Area delle Funzioni Locali (valevole per la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa) del 17/12/2020:

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti. Tale valutazione deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi.
- 

## Art. 3: PRINCIPI E FASI DELLA VALUTAZIONE

---

La procedura di valutazione deve essere improntata ai seguenti principi:

---



- a) imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito;
- b) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- c) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di prima e seconda istanza;
- d) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto (dirigente sovraordinato) che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale il Collegio Tecnico (organismo di verifica) è chiamato a pronunciarsi.

La procedura di valutazione si articola in due fasi:

- la valutazione di prima istanza, effettuata, in base al principio della diretta conoscenza dell'attività del valutato, dal Dirigente sovraordinato;
- la verifica/valutazione del Collegio Tecnico (seconda istanza) in ordine alla proposta di valutazione.

La scheda utilizzata dal valutatore di prima istanza deve essere controfirmata, per presa visione, dal valutato che, in apposito spazio riservato potrà formulare eventuali osservazioni in ordine alla valutazione medesima.

## Art. 4: I VALUTATORI

Il processo di valutazione si divide in:

- 1) valutazione di 1a istanza;
- 2) valutazione di 2a istanza.

La prima fase della procedura del processo di valutazione di 1a istanza consiste nella formulazione della proposta di valutazione che verrà effettuata nel modo seguente:

Valutato	Valutatore di prima istanza
nel caso di <b>dirigente professional</b> che ha quale dirigente sovraordinato un Responsabile di struttura semplice o Direttore di struttura complessa o Direttore Aziendale	Responsabile di struttura semplice o Direttore di struttura complessa o Direttore Aziendale, secondo competenza
nel caso di <b>dirigente Responsabile di struttura semplice</b> che ha quale dirigente sovraordinato	Direttore di struttura complessa o Direttore di Dipartimento o Direttore Aziendale, secondo competenza

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia</p> <p>ATS Brianza</p>	<p><b>Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari Generali e Legali Sviluppo Risorse Umane Formazione e Valutazione Risorse Umane</b></p> <p>Monza: Tel. 039/2384289 – 4288 Lecco: Tel. 0341/482517 – 2250 e-mail: <a href="mailto:foru@ats-brianza.it">foru@ats-brianza.it</a></p>
--	--

un Direttore di struttura complessa o Direttore di Dipartimento o Direttore Aziendale	
nel caso di <b>dirigente Direttore di struttura complessa</b> che ha quale dirigente sovraordinato un Direttore di Dipartimento o Direttore Aziendale	Direttore di Dipartimento o Direttore Aziendale, secondo competenza
nel caso di Direttore di struttura complessa con funzioni di <b>Direttore di Dipartimento</b>	Direttore Aziendale, secondo competenza

La seconda fase della procedura coinvolge il Collegio Tecnico, composto da tre membri e presieduto dal Direttore di Dipartimento afferente, sostituito da figura dirigenziale equivalente qualora sia già individuato quale valutatore di prima istanza. La seconda fase si esplica nel modo seguente:

<b>Valutato</b>	<b>Valutatore di 2° istanza</b>
nel caso di <b>dirigente professional</b> che ha quale dirigente sovraordinato un Responsabile di struttura semplice o Direttore di struttura complessa o Direttore Aziendale	<p><u>Presidente:</u> Direttore di Dipartimento di afferenza o, in mancanza, altro Direttore di Dipartimento</p> <p><u>Componente:</u> Direttore della struttura semplice/complessa (che non corrisponda al valutatore di 1° istanza)</p> <p><u>Componente:</u> Dirigente con stesso incarico o incarico superiore del valutato dello stesso profilo</p>
nel caso di <b>dirigente Responsabile di struttura semplice</b> che ha quale dirigente sovraordinato un Direttore di struttura complessa o Direttore di Dipartimento o Direttore Strategico	<p><u>Presidente:</u> Direttore di Dipartimento di afferenza o, in mancanza o nel caso corrisponda al valutatore di 1° istanza, altro Direttore di Dipartimento</p> <p><u>Componente:</u> Direttore di struttura complessa (che non corrisponda al valutatore di 1° istanza)</p> <p><u>Componente:</u></p>

<p>Sistema Socio Sanitario</p>  <p>Regione Lombardia</p> <p>ATS Brianza</p>	<p align="center"><b>Dipartimento Amministrativo, di Controllo e degli Affari Generali e Legali Sviluppo Risorse Umane Formazione e Valutazione Risorse Umane</b></p> <p align="center">Monza: Tel. 039/2384289 – 4288 Lecco: Tel. 0341/482517 – 2250 e-mail: <a href="mailto:foru@ats-brianza.it">foru@ats-brianza.it</a></p>
--	--

	Dirigente con stesso incarico o incarico superiore del valutato dello stesso profilo
<p>nel caso di <b>dirigente Responsabile di struttura complessa</b> che ha quale dirigente sovraordinato un Direttore di Dipartimento o Direttore Aziendale</p>	<p><u>Presidente:</u> Direttore di Dipartimento (che non corrisponda al valutatore di 1° istanza)</p> <p><u>Componente:</u> Direttore di struttura complessa</p> <p><u>Componente:</u> Dirigente con stesso incarico o incarico superiore del valutato dello stesso profilo</p>
<p>nel caso di Direttore di struttura complessa con funzioni di <b>Direttore di Dipartimento</b></p>	<p><u>Presidente:</u> Direttore Aziendale (che non corrisponda al valutatore di 1° istanza)</p> <p><u>Componente:</u> Altro Direttore di Dipartimento</p> <p><u>Componente:</u> Dirigente con almeno incarico di struttura complessa dello stesso profilo</p>

I componenti vengono individuati, su proposta dell'UOS Formazione e Valutazione delle Risorse Umane, rispettando possibilmente una rotazione, e successivamente nominati dal Direttore Generale.

L'ATS si avvale del supporto di componenti esterni solo in assenza di adeguata figura professionale all'interno della stessa.

Il Collegio Tecnico si avvarrà dell'apporto di un funzionario dell'Azienda con funzioni di segretario verbalizzante, appartenente all'UOS Formazione e Valutazione Risorse Umane.

Non può far parte dell'organismo collegiale chi ricopre cariche politiche e chi è rappresentante sindacale.

---

## **Art. 5: FUNZIONI DEL COLLEGIO TECNICO**

---

Il Collegio Tecnico svolge essenzialmente funzione di verifica: approva o riforma la proposta di valutazione (in questo ultimo caso con motivazione) redigendo apposito verbale.



Il Collegio Tecnico per lo svolgimento di questa funzione ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere tutti gli atti necessari per l'espletamento dei propri compiti istituzionali.

---

## Art. 6: OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

---

La valutazione del Collegio Tecnico deve tener conto dei seguenti elementi:

- a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
- b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e della qualità dell'apporto specifico;
- c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
- e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
- f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
- g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
- h) dell'attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
- i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 *ter*, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5;
- j) del rispetto del codice di comportamento, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.

La struttura Formazione e Valutazione Risorse Umane invia, relativamente ai dirigenti interessati, al soggetto proponente la scheda di valutazione vigente che dovrà essere compilata dal valutatore di 1a



istanza e restituita alla struttura di cui sopra che provvederà ad inviarla al Collegio Tecnico ai fini dell'espletamento dell'attività di verifica.

---

## Art. 7: ESITI ED EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

---

L'esito **positivo** della valutazione produce i seguenti effetti:

- ai sensi dell'art. 59 c. 2, del CCNL **Area della Sanità** del 19/12/2019, lett. a), b) e c):
  - o per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno si realizza la condizione per l'attribuzione di una diversa tipologia di incarico e il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività.
  - o per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello di base il cui termine sia scaduto, si realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto della disposizione contrattuale che prevede l'emissione di apposito avviso di selezione interna;
  - o per i dirigenti che hanno già superato il quindicesimo anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività, al maturare dell'esperienza professionale richiesta.
- ai sensi dell'art. 78 c.2 del CCNL relativo al Personale **dell'Area delle Funzioni Locali** (valevole per la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa) del 17/12/2020 si realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto della disposizione contrattuale che prevede l'emissione di apposito avviso di selezione interna.
- ai sensi dell'art. 9 c. 32 del Decreto Legge 31.05.2010 n. 78, convertito in L. 122/2010 e ss.mm.ii., **per tutti i dirigenti**, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, è possibile, anche in assenza di una valutazione negativa, non confermare l'incarico conferito al dirigente e conferirgli un altro incarico, anche di valore economico inferiore.

---

## Art. 8: VALUTAZIONE NEGATIVA

---

La valutazione negativa non comporta gli effetti di cui al precedente art. 7.

Gli effetti della valutazione negativa dei risultati sono disciplinati negli artt. 60 e 62 del CCNL Area della Sanità del 19/12/2019 e negli artt. 79 e 81 del CCNL relativo al Personale dell'Area delle



Funzioni Locali (valevole per la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa) del 17/12/2020.

Il Collegio Tecnico al fine dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 60 del CCNL Area della Sanità del 19/12/2019 e dell'art. 79 del CCNL relativo al Personale dell'Area delle Funzioni Locali (valevole per la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa) del 17/12/2020 convoca con almeno un preavviso di 15 giorni il dirigente interessato al fine di acquisire le controdeduzioni del dirigente stesso, prima della formulazione della valutazione **negativa**.

Il Collegio Tecnico, una volta sentito l'interessato, anche assistito da una persona di fiducia, se ritiene fondato l'accertamento della responsabilità, assume il provvedimento che dovrà essere comunicato in forma scritta, con allegata motivazione, al dirigente stesso.

L'accertamento della responsabilità dirigenziale che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti comporta l'assunzione del provvedimento e deve essere commisurata :

- alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
- all'entità degli scostamenti rilevati.

---

## Art. 9: MODALITA' ORGANIZZATIVE

---

Copia dei verbali relativi alla valutazione inviata alla struttura Sviluppo Risorse Umane verrà inserita nel fascicolo personale di ciascun dipendente.

L'esito finale della valutazione riportato nel fascicolo personale medesimo costituisce parte integrante dell'elemento di valutazione per l'affidamento degli incarichi.

---

## Art. 10: NORME FINALI

---

Per quanto non previsto nel presente regolamento si fa riferimento alla normativa contrattuale vigente.