

REGOLAMENTO

PER LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELLA FONDAZIONE IRCCS ISTITUTO NEUROLOGICO CARLO BESTA

SOMMARIO

SEZIONE I - PREMESSE.....	3
Art. 1 (<i>Oggetto del regolamento e finalità della valutazione</i>)	3
Art. 2 (<i>Destinatari</i>).....	3
Art. 3 (<i>Ruoli coinvolti nel processo di valutazione</i>)	5
Art. 4 (<i>Il processo di valutazione</i>)	6
Art. 5 (<i>Ambiti di valutazione</i>)	8
SEZIONE II – DIRIGENZA.....	10
Art. 6 (<i>Valutazione personale Dirigente</i>).....	10
ART.7 (<i>Regole per il calcolo dei punteggi area Dirigenza</i>)	13
Art. 8 (<i>Collegi tecnici per la valutazione dei Dirigenti</i>)	14
Art. 9 (<i>Responsabilità dirigenziale</i>).....	16
SEZIONE III - COMPARTO	17
Art. 10 (<i>Valutazione Personale del Comparto</i>).....	17
Art. 11 (<i>Regole per il calcolo dei punteggi area comparto</i>)	19
SEZIONE IV – NORME COMUNI	21
Art. 12 (<i>Gestione delle controversie</i>).....	21
Art. 13 (<i>Casi particolari</i>).....	22
Art. 14 (<i>Norma finale</i>)	23

SEZIONE I - PREMESSE

Art. 1

(Oggetto del regolamento e finalità della valutazione)

Le disposizioni contenute nel presente regolamento disciplinano il "*Sistema di valutazione*" del personale dipendente della dirigenza e del comparto sanità incluso, il personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, nell'ambito della Fondazione IRCCS Carlo Besta.

Il presente regolamento si propone la semplificazione del processo valutativo, definendo un contesto unitario ed integrato nel quale trovano collocazione le informazioni necessarie per gestire le differenti tipologie di valutazione previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva: valutazioni annuali, anche a fini premianti (retribuzione di risultato/produttività), valutazioni di fine incarico, valutazioni ai fini delle progressioni orizzontali, differenziazione del premio individuale, etc.

Nel definire la "valutazione della *performance*" quale misurazione del contributo offerto da ciascun lavoratore e la relativa incidenza sul livello di realizzazione degli obiettivi dell'Amministrazione, il presente regolamento esplicita principi e caratteristiche generali del Sistema di valutazione della *performance* individuale del personale della Fondazione IRCCS Carlo Besta, fornendo indicazioni per la gestione del processo con riguardo alle fasi, ai tempi, ai soggetti coinvolti ed alle rispettive responsabilità.

Art. 2

(Destinatari)

Il sistema di valutazione coinvolge tutti i componenti dell'Organizzazione con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e determinato nonché il personale in comando presso la Fondazione, che, per tali fini, vengono distinti in due tipologie:

1) DIRIGENZA:

➤ AREA SANITA':

Rientrano in tale area:

A) Incarichi gestionali:

- Direttori di Dipartimento
- Direttori di Struttura Complessa (S.C.)
- Direttori di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale (S.S.D.)
- Direttori di Struttura Semplice (S.S.)

B) Incarichi professionali:

- Dirigenti con incarico professionale di altissima professionalità:
 - ✓ Dirigenti con incarico di altissima professionalità a valenza dipartimentale
 - ✓ Dirigenti con incarico di altissima professionalità quale articolazione interna di una struttura complessa
- Dirigenti con incarico professionale di alta specializzazione:
- Dirigenti con incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;
- Dirigenti con incarico professionale di base.

➤ AREA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

Rientrano in tale area:

- Direttori di Dipartimento;
- Direttori di Struttura Complessa (SC);
- Responsabili di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale (SSD);
- Responsabili di Struttura Semplice (SS);
- Dirigenti con incarico professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.

2) COMPARTO

Tutto il personale del comparto articolato nelle seguenti aree:

- a) Area del personale di supporto
- b) Area degli operatori
- c) Area degli assistenti
- d) Area dei professionisti della salute e dei funzionari
- e) Area del personale di elevata qualificazione

e del comparto sezione "ricerca":

- a) ricercatore sanitario
- b) collaboratore professionale di ricerca sanitaria

Ad ognuna delle aree o profili sopra richiamati corrispondono schede di valutazione differentemente profilate, in relazione alle specificità di Inquadramento/profilo professionale.

Art. 3 **(Ruoli coinvolti nel processo di valutazione)**

Il Sistema prevede il coinvolgimento di diversi soggetti organizzativi chiamati a svolgere la funzione di misurazione e valutazione, a ciascuno dei quali vengono riconosciute proprie competenze e responsabilità, come di seguito elencati:

a) Valutato: tutto il personale della Fondazione IRCCS Carlo Besta, in servizio con rapporto di lavoro dipendente a tempo sia indeterminato che determinato nonché il personale in comando presso la Fondazione, così come individuato all'art. 2 del presente regolamento, è oggetto di valutazione;

b) Valutatore: il sovraordinato gerarchico Responsabile di Struttura, Dipartimento o Direzione, supportato in caso di necessità, in relazione alla dimensione della struttura, da chi abbia diretta conoscenza dell'attività del valutato (altri Dirigenti, personale titolare di incarico di funzione assegnati alla medesima Struttura);

c) SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane: assicura il rispetto dei tempi e delle modalità stabilite, eventualmente recependo indicazioni specificamente fornite dalla Direzione; cura la gestione del processo di valutazione; fornisce supporto tecnico nelle diverse fasi del processo; elabora e fornisce alla Direzione Strategica gli esiti complessivi delle valutazioni, ai fini anche dell'adozione dell'eventuale piano di miglioramento delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

d) Controllo di Gestione in Staff alla Direzione Generale: rende disponibili a sistema gli obiettivi derivanti dai documenti di programmazione delle attività; effettua il monitoraggio e la consuntivazione degli obiettivi collegati alla performance organizzativa.

e) **Nucleo di Valutazione delle performance/prestazioni:** garantisce il rispetto dei principi e dei criteri in tema di valutazione e meritocrazia, così come delineati dall'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 e delle DGR emanate in materia.

Art. 4 **(Il processo di valutazione)**

La valutazione della performance individuale ha cadenza annuale, in coerenza con i documenti di rappresentazione della performance (Piano della performance e Relazione sulla performance) adottati della Fondazione IRCCS Carlo Besta.

Nel rispetto dei criteri di massima partecipazione e trasparenza, il ciclo di valutazione della performance individuale è composto da cinque fasi:

- assegnazione obiettivi
- monitoraggio intermedio
- autovalutazione
- calibrazione dei punteggi
- verifica finale (consuntivazione) con attribuzione dei punteggi.

FASE 1. ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

La prima fase prevede l'esplicitazione degli obiettivi di struttura, oltre all'eventuale assegnazione di obiettivi specifici.

La finalità è quella di specificare e rendere noti al diretto interessato i comportamenti attesi della Fondazione IRCCS Carlo Besta, il contributo richiesto al singolo lavoratore e all'Unità Operativa di appartenenza e gli obiettivi di periodo.

FASE 2. MONITORAGGIO INTERMEDIO

La fase di monitoraggio intermedio è, di norma, facoltativa. Gli obiettivi di questa fase sono: analizzare gli effetti delle eventuali modifiche di scenario intervenute rispetto alla fase di programmazione e assegnazione degli obiettivi e riorientare la prestazione del valutato in caso di scostamenti significativi rispetto al target atteso. Può essere richiesto anche dal valutato.

In caso di prestazioni/comportamenti non in linea con le attese la verifica intermedia assume carattere di obbligatorietà.

FASE 3. AUTOVALUTAZIONE

Il valutato svolge un ruolo di partecipazione attiva durante il processo di valutazione; a tal fine la fase di valutazione finale può essere preceduta da un'autovalutazione effettuata su base volontaria, specificatamente nell'ambito dedicato alla "Performance individuale".

L'autovalutazione rappresenta un passaggio opzionale che permette al valutato di compilare la propria scheda, allo scopo di migliorare la consapevolezza del processo valutativo da parte del valutato, senza peraltro effetti vincolanti sulle risultanze finali, che rimangono di esclusiva competenza del valutatore.

FASE 4. CALIBRAZIONE DEI PUNTEGGI

La fase della calibrazione dei punteggi è finalizzata a attuare la differenziazione delle valutazioni prevista dal D. Lgs n. 150/2009.

La Fondazione IRCCS Carlo Besta organizza nel corso dell'anno, 2 momenti di confronto tra la Direzione Strategica e i responsabili delle Strutture coinvolte, finalizzati ad assicurare una maggiore condivisione della metodologia adottata nella valutazione del personale assegnato.

Prima dell'avvio della verifica finale, gli incontri potranno servire per condividere le impostazioni della valutazione che ciascun responsabile ritiene di adottare e rendere quindi omogenee e confrontabili le valutazioni del personale che, pur appartenendo allo stesso profilo, è assegnato a Strutture diverse (diverso valutatore).

Al termine della fase della verifica finale viene svolto un ulteriore momento di confronto al fine di verificare le impostazioni effettivamente adottate dai singoli valutatori ed evidenziare eventuali criticità in termini di disomogeneità, con lo scopo di apportare per l'anno successivo gli opportuni correttivi.

FASE 5. VERIFICA FINALE E ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

La verifica finale (consuntivazione) rappresenta per il valutato ed il valutatore il principale momento di confronto sull'intero processo di valutazione.

Il processo di valutazione termina con l'attribuzione del punteggio complessivo da parte del valutatore, ad esito di un colloquio/confronto tra valutato e valutatore.

La sottoscrizione della scheda costituisce una mera presa visione della valutazione e non comporta alcuna condivisione del giudizio espresso dal valutatore; essendo, peraltro, prevista un'apposita sezione dedicata alle eventuali osservazioni del valutato.

Come precisato nelle "Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance" N. 2 del dicembre 2017 e nelle "Linee guida per la misurazione e valutazione della performance Individuale" N. 5 del dicembre 2019 emanate dal Dipartimento della Funzione pubblica le dimensioni che compongono la valutazione individuale sono:

RISULTATI, riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel Piano della performance o negli altri documenti di programmazione; essi sono a loro volta distinguibili, in base a quanto l'amministrazione indica nel proprio sistema di misurazione delle performance, in:

- risultati raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza;
- risultati dell'amministrazione nel suo complesso o dell'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce;
- risultati legati ad eventuali obiettivi individuali specificamente assegnati;

COMPORTAMENTI, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno, all'interno dell'amministrazione.

Nell'ambito della valutazione dei comportamenti dei Dirigenti/responsabili di unità organizzative, una specifica rilevanza viene attribuita alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

DIMENSIONI DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL PERSONALE	VALUTAZIONE (a seconda dell'incarico ricoperto)
RISULTATI	PERFORMANCE DI ENTE
	PERFORMANCE DI DIPARTIMENTO
	PERFORMANCE DI SC
	OBIETTIVI DI INCARICO
COMPORTAMENTI	COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Art. 5 (Ambiti di valutazione)

La metodologia di processo adottata considera in modo integrato tra loro i seguenti ambiti di valutazione:

- a) la **Performance organizzativa**: ha come oggetto l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti ed il rispetto del livello previsto di assorbimento delle risorse e l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- b) la **Performance Individuale**: ha come oggetto la valutazione dei comportamenti organizzativi del singolo, ovvero le *attese* della Fondazione IRCCS Carlo Besta legate al ruolo ricoperto. Rappresenta una combinazione di tre elementi: conoscenze, capacità/abilità, attitudini/atteggiamenti (comportamenti organizzativi). Per il solo personale Dirigente rientra in questo ambito di valutazione la dimensione professionale concernente il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali in termini di *performance* tecnico-specialistiche e didattico-scientifiche (sviluppo competenze tecnico/scientifiche).

Per ciascun ambito di valutazione vengono attribuiti pesi diversi in funzione degli elementi che lo compongono, delle responsabilità e del ruolo ricoperto dal valutato nell'organizzazione, dettagliati negli art. 6 e 10 del presente regolamento.

SEZIONE II – DIRIGENZA
Art. 6
(Valutazione personale Dirigente)

Gli ambiti di valutazione delle prestazioni del personale Dirigente risultano diversamente articolati in funzione della tipologia di incarico ricoperto dal Dirigente e delle connesse responsabilità.

Il Sistema individua per il personale di area dirigenziale, titolare sia di incarichi di struttura, sia di incarichi di natura professionale, i seguenti ambiti di valutazione:

a) **Performance Organizzativa** ha per oggetto la valutazione di:

- **A.1 Performance di Ente** ovvero la valutazione annuale della Fondazione IRCCS Carlo Besta effettuata dal Consiglio di Amministrazione. E determinata dalla media della performance annuale del Direttore Generale e del Direttore Scientifico. Ha un peso differenziato a seconda della tipologia di personale valutato;
- **A.2 Performance di Dipartimento**, ovvero la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Dipartimento, in coerenza con il processo di budget; è determinata dalla media delle SC/SSD/SS afferenti al Dipartimento oggetto della valutazione. Qualora il Direttore Generale assegni uno o più obiettivi specifici al Direttore di Dipartimento, la Performance di dipartimento viene misurata con riferimento a questi obiettivi ad hoc. Ha un peso differenziato a seconda della tipologia di personale valutato;
- **A.3 Performance di SC** ovvero la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza del valutato, in coerenza con il processo di budget. Coincidente con il punteggio validato dal Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni, in merito al raggiungimento degli obiettivi di struttura.

Nel caso di Strutture particolarmente complesse e caratterizzate da “varie professionalità” il Direttore della Struttura ha la possibilità, sulla base delle differenti attività, di effettuare un’assegnazione mirata differenziata degli obiettivi tra il personale afferente la propria SC.

Ha un peso differenziato a seconda della tipologia di personale valutato;

- **A.4 Obiettivi di Incarico**, obiettivi che possono essere facoltativamente

assegnati ai Dirigenti che ricoprono i seguenti incarichi:

- Direttori di SC
- Responsabili di SSD/SS
- Dirigenti con incarichi di natura professionale

b) **Performance Individuale** ha come oggetto la valutazione di:

- **B.1 Comportamenti organizzativi** del singolo, ovvero le attese della Fondazione IRCCS Carlo Besta legate al ruolo ricoperto. Coincidente con la sommatoria dei punteggi ottenuti per ciascuna area specifica, a seconda della tipologia di personale valutato. Tali aree di valutazione (laddove contemplate), i fattori/item ed i descrittori sono uguali per tutte le tipologie di incarico. Il valutatore ha a disposizione, per ogni valutato, una scheda predefinita, con pesature prestabilite per ogni fattore/item, a seconda del ruolo ricoperto. E' prevista una scala di 4 livelli di intensità, ognuno dei quali con preciso riferimento descrittivo per identificare puntualmente il *grading* dei comportamenti/capacità oggetto di valutazione;
- **B.2 sviluppo competenze tecnico/scientifiche** ovvero la valutazione della dimensione professionale. Riguarda il livello di competenza ed autonomia professionale

Corrispondente al punteggio ottenuto in riferimento alla Performance tecnico-specialistica, i cui fattori/item e i descrittori sono uguali per tutte le tipologie di incarico. È prevista una scala di 4 livelli di intensità, ognuno dei quali con preciso riferimento descrittivo per identificare puntualmente il *grading* dei comportamenti/capacità oggetto di valutazione.

L'ambito di valutazione "Area Tecnico Specialistica", parte B.2 "sviluppo competenze tecnico/scientifiche" viene considerato solo ai fini della verifica e valutazione professionale di incarico e per le altre finalità previste dai CCNL, ma non ha riflessi sulla retribuzione di risultato.

La tabella che segue indica, per tipologia di incarico, l'ambito di valutazione ed il peso.

SCHEMA DI SINTESI PERSONALE DIRIGENTE						
AMBITO DI VALUTAZIONE	SEZIONE DI VALUTAZIONE	DIR. DIPARTIMENTO	DIR. SC	RESP. SSD	RESP. SS	INCARICHI PROFESSIONALI
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 70%	A.1 PERFORMANCE DI ENTE	25	10	10	5	5
	A.2 PERFORMANCE DI DIPARTIMENTO	30 ⁽¹⁾	10	10	5	5
	A.3 PERFORMANCE DI SC	15	50	50	60	60
	A.4 OBIETTIVI DI INCARICO	(2)	(2)	(2)	(2)	(2)
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE 30%	B.1 COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	25	25	25	25	20
	B.2 SVILUPPO COMPETENZE TECNICO-SCIENTIFICHE	5	5	5	5	10
TOTALE		100	100	100	100	100

Tabella 1 – Valorizzazione e pesatura degli ambiti di valutazione area dirigenza

NOTA 1: E' determinata dalla media aritmetica delle performance di SC afferenti al Dipartimento oggetto della valutazione. Qualora vengano assegnati obiettivi specifici al Direttore del Dipartimento, si considerano esclusivamente questi come «performance di Dipartimento».

NOTA 2: peso sezione facoltativo, solo ai fini della valutazione di incarico: qualora vengano assegnati «obiettivi di incarico» i punti dell'area "performance organizzativa" saranno così suddivisi: obiettivi di SC punti 35 obiettivi di incarico punti 35. Per l'incarico di Direttore di Dipartimento, essendo quest'ultimo di carattere fiduciario, l'obiettivo di incarico si considera esclusivamente ai fini della valutazione quinquennale di incarico di Direttore di SC, come previsto dal CCNL.

Si precisa che:

- La valorizzazione dell'ambito di valutazione "**A. Performance organizzativa**" corrisponde alla sommatoria tra le sezioni "A.1 Performance di Ente", "A.2 Performance di Dipartimento" e "A.3 Performance di SC" e "A.4 Obiettivo di incarico"
- La valorizzazione dell'ambito di valutazione "**B. Performance individuale**" corrisponde alla sommatoria tra le sezioni "B.1 Comportamenti organizzativi" e "B.2 sviluppo competenze tecnico/scientifiche".

Ogni componente concorre nella determinazione del punteggio finale di valutazione con un peso percentuale predefinito, per un totale di 100, che è differente in funzione dell'incidenza della posizione nell'assetto organizzativo.

ART.7
(Regole per il calcolo dei punteggi area Dirigenza)

7.1 LA VALUTAZIONE ANNUALE FINALE è un indicatore sintetico della performance ottenuto dalla somma dei punteggi dei singoli ambiti di valutazione e, quindi, delle singole sezioni di valutazione di cui alla TABELLA 1 art. 6.

7.2 LA VALUTAZIONE ANNUALE FINALE CON RIFLESSO ECONOMICO: è un indicatore sintetico della performance ottenuto dalla somma dei punteggi dell'ambito di valutazione "Performance organizzativa" e della sezione "Comportamenti organizzativi" escludendo: obiettivo di incarico e sviluppo competenze tecnico-scientifiche.

SCHEMA DI SINTESI PERSONALE DIRIGENTE						
AMBITO DI VALUTAZIONE	SEZIONE DI VALUTAZIONE	DIR. DIPARTIMENTO	DIR. SC	RESP. SSD	RESP. SS	INCARICHI PROFESSIONALI
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 70%	A.1 PERFORMANCE DI ENTE	25	10	10	5	5
	A.2 PERFORMANCE DI DIPARTIMENTO	30 ⁽¹⁾	10	10	5	5
	A.3 PERFORMANCE DI SC	15	50	50	60	60
	A.4 OBIETTIVI DI INCARICO					
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE 30%	B.1 COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	30	30	30	30	30
	B.2 SVILUPPO COMPETENZE TECNICO-SCIENTIFICHE					
TOTALE		100	100	100	100	100

Tabella 2 - Valutazione annuale finale con riflesso economico area dirigenza.

NOTA 1: E' determinata dalla media aritmetica delle SC afferenti al Dipartimento oggetto della valutazione. Qualora venissero assegnati obiettivi specifici al Direttore del Dipartimento si considerano esclusivamente questi come «performance di Dipartimento»

L'incidenza della valutazione sul sistema premiante prevista dalla contrattazione collettiva è oggetto di contrattazione integrativa annuale con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza, fermo restando che il conseguimento di un punteggio maggiore o uguale a 60/100 rappresenta la condizione di accesso a qualsiasi forma di incentivo economico

7.3 IL PUNTEGGIO ANNUALE PER LE VALUTAZIONI PERIODICHE PREVISTE DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA (*fine incarico, maturazione del primo quinquennio di servizio, passaggi alle fasce superiori dell'indennità di esclusività*): è un indicatore sintetico della performance ottenuto dalla somma dei punteggi dell'ambito di valutazione "Performance individuale" e della sezione "Performance di SC" o "Obiettivo di incarico", laddove presente. Si esclude pertanto la sezione "Performance di Ente" e "Performance di dipartimento" in quanto non direttamente riconducibili all'incarico oggetto della valutazione.

SCHEMA DI SINTESI PERSONALE DIRIGENTE						
AMBITO DI VALUTAZIONE	SEZIONE DI VALUTAZIONE	DIR. DIPARTIMENTO	DIR. SC	RESP. SSD	RESP. SS	INCARICHI PROFESSIONALI
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	A.1 PERFORMANCE DI ENTE					
	A.2 PERFORMANCE DI DIPARTIMENTO					
	A.3 PERFORMANCE DI SC		70	70	70	70
	A.4 OBIETTIVI DI INCARICO		(1)	(1)	(1)	(1)
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE	B.1 COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI		25	25	25	20
	B.2 SVILUPPO COMPETENZE TECNICO-SCIENTIFICHE		5	5	5	10
TOTALE			100	100	100	100

Tabella 3 – Punteggio annuale per la valutazione di incarico area dirigenza.

NOTA 1: peso sezione facoltativo, solo ai fini della valutazione di incarico: qualora vengano assegnati «obiettivi di incarico» i punti dell'area "performance organizzativa" saranno così suddivisi: obiettivi di SC punti 35 obiettivi di incarico punti 35.

Art. 8 **(Collegi tecnici per la valutazione dei Dirigenti)**

Come previsto dall' art. 57 del CCNL area Sanità del 19 dicembre 2019, sono riservate ad appositi Collegi Tecnici le seguenti, specifiche tipologie di valutazione nei confronti del personale della Dirigenza Medica e Sanitaria:

- a) Valutazione di tutti i Dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti.

- b) Valutazione dei Dirigenti di nuova assunzione immediatamente dopo il termine del primo quinquennio di servizio;
- c) Valutazione di tutti i Dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista per dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno di esperienza professionale, immediatamente dopo tale superamento.

Come previsto dall'art 76 comma 2 del CCNL 17.12.2020 Area Funzioni Locali, il Collegio Tecnico, in seconda istanza, procede alla verifica e valutazione di tutti i Dirigenti professionali, tecnici ed amministrativi alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti.

I Collegi Tecnici, costituiti con specifica deliberazione del Direttore Generale tenendo conto delle differenti peculiarità professionali espresse dai valutati, formuleranno la valutazione di fine incarico tenendo a riferimento operativo il sistema di valutazione definito con il presente Regolamento.

I Collegi Tecnici, ai fini delle valutazioni di fine periodo, esamineranno in particolare:

- la "performance individuale", vale a dire le valutazioni di prima istanza formulate annualmente dal dirigente immediatamente sovraordinato al dirigente che deve essere valutato per quanto concerne "i comportamenti organizzativi" e "sviluppo competenze tecnico scientifiche";
- la "performance organizzativa", vale a dire le valutazioni di seconda istanza formulate annualmente dal nucleo di valutazione delle performance/prestazioni per quanto concerne la "performance SC", così come sintetizzate nella scheda di valutazione individuale annuale, eventualmente richiedendo, laddove necessario, ulteriori elementi di maggiore analiticità al Controllo di Gestione;
- i risultati degli "obiettivi di incarico", 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.

I Collegi Tecnici esamineranno altresì l'attività di formazione, aggiornamento professionale e sviluppo delle competenze svolta dal valutato nel periodo di riferimento. Il superiore gerarchico del valutato fornirà altresì al Collegio Tecnico una relazione di

sintesi sull'attività svolta dal valutato nel periodo oggetto di valutazione, dando particolare evidenza agli indicatori esplicitati dall'art. 78 comma 1 del CCNL 17.12.2020 Area Funzioni Locali e art. 59 comma 1 del CCNL area Sanità del 19 dicembre 2019.

Art. 9 **(Responsabilità dirigenziale)**

In conformità a quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, la responsabilità dirigenziale concerne per tutti i Dirigenti:

- la gestione del budget finanziario affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati ed ai risultati conseguiti (solo per i titolari di incarico di struttura semplice o complessa);
- ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale (solo per i titolari di incarico di struttura semplice o complessa);
- l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali (solo per i titolari di incarico di struttura semplice o complessa);
- il rispetto delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
- il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati;
- l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi (ad eccezione della Dirigenza APT).

Il sistema di valutazione definito con il presente regolamento rappresenta il principale strumento di accertamento di eventuali inadempimenti rispetto alle responsabilità proprie dell'incarico dirigenziale conferito.

SEZIONE III – COMPARTO

Art. 10 (Valutazione Personale del Comparto)

Ai fini della valutazione, il personale dell'area del Comparto viene distinto nelle seguenti tipologie:

- personale inquadrato nelle aree da personale di supporto - operatori - assistenti - professionisti della salute e dei funzionari
- personale inquadrato nell'area dei professionisti della salute e dei funzionari titolare di Incarico di Funzione;
- personale inquadrato nell'area del personale di elevata qualificazione
- personale del comparto sanità - Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria (ricercatore sanitario - collaboratore professionale di ricerca sanitaria). La valutazione di tale personale avviene in coerenza con quanto fissato dal Decreto del Ministero della Salute 20/11/2019 n. 164 "Regolamento recante valutazione del personale ricerca sanitaria" e s.m.i..

Per tale personale il Sistema individua i due seguenti ambiti di valutazione, tra quelli indicati all'art. 5 del presente regolamento, e precisamente:

a) **Performance Organizzativa** ha per oggetto la valutazione di:

- **A.1 Performance di SC** ovvero la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza del valutato, in coerenza con il processo di budget. Coincidente con il punteggio validato dal Nucleo di Valutazione delle Performance/Prestazioni, in merito al raggiungimento degli obiettivi di struttura. Ha un peso differenziato a seconda della tipologia di personale valutato;
- **A.2 Obiettivo di incarico** (per il solo personale titolare di incarichi di funzione), rientra in questo ambito di valutazione il grado di raggiungimento degli obiettivi di incarico che possono essere facoltativamente assegnati dal dirigente di appartenenza;

b) **Performance Individuale** ha come oggetto la valutazione dei COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI del singolo, ovvero le attese della Fondazione legate al ruolo ricoperto.

- **B.1 Comportamenti organizzativi** coincidente con la sommatoria dei punteggi ottenuti per ciascuna area specifica, a seconda della tipologia di personale valutato. Tali aree di valutazione, i fattori/item ed i descrittori sono differenziate, in base alla tipologia di incarico. Il valutatore ha a disposizione, per ogni valutato, una scheda predefinita, con pesature prestabilite per ogni fattore/item, a seconda del ruolo ricoperto. E' prevista una scala di 4 livelli di intensità, ognuno dei quali con preciso riferimento descrittivo per identificare puntualmente il *grading* dei comportamenti/capacità oggetto di valutazione.

SCHEMA DI SINTESI AREA DEL PERSONALE COMPARTO					
AMBITO DI VALUTAZIONE	SEZIONE DI VALUTAZIONE	COMPARTO SANITA'		COMPARTO SEZIONE RICERCA	
		INCARICHI DI FUNZIONE PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	PERSONALE DI SUPPORTO OPERATORI ASSISTENTI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	RICERCATORE SANITARIO	COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 70%	A.1 PERFORMANCE DI SC	70	70	70	70
	A.2 OBIETTIVI DI INCARICO	(1)	-	-	-
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE 30%	B.1 COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	30	30	30	30
TOTALE		100	100	100	100

Tabella 4 - Valorizzazione e pesatura degli ambiti di valutazione area comparto

NOTA 1= qualora vengano assegnati «obiettivi di incarico» i punti dell'area «Performance organizzativa» saranno così suddivisi: obiettivi di SC punti 35 - obiettivi di incarico punti 35.

Si precisa che:

- La valorizzazione dell'ambito di valutazione "**A. Performance organizzativa**" corrisponde alla sommatoria tra le sezioni "A.1 Performance di SC" e "A.2 Obiettivi di incarico";
- La valorizzazione dell'ambito di valutazione "**B. Performance individuale**" corrisponde alla sezione "B.1 Comportamenti organizzativi".

Tali componenti concorrono nella determinazione del punteggio finale di valutazione con un peso percentuale predefinito, per un totale di 100, differenziato per tipologia. La tabella che segue indica, per tipologia, ambito di valutazione e peso.

Art. 11
(Regole per il calcolo dei punteggi area comparto)

11.1 LA VALUTAZIONE ANNUALE FINALE è un indicatore sintetico della performance ottenuto dalla somma dei punteggi dei singoli ambiti di valutazione della scheda e, quindi, delle singole sezioni di valutazione TABELLA 4 di cui all'art. 10.

VALUTAZIONE ANNUALE FINALE CON RIFLESSO ECONOMICO:

è un indicatore sintetico della performance ottenuto dalla somma dei punteggi dell'ambito di valutazione "Performance organizzativa" e "Performance individuale" con l'esclusione dell'obiettivi di incarico.

SCHEMA DI SINTESI AREA DEL PERSONALE COMPARTO					
AMBITO DI VALUTAZIONE	SEZIONE DI VALUTAZIONE	COMPARTO SANITA'		COMPARTO SEZIONE RICERCA	
		INCARICHI DI FUNZIONE PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	PERSONALE DI SUPPORTO OPERATORI ASSISTENTI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	RICERCATORE SANITARIO	COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 70%	A.1 PERFORMANCE DI SC	70	70	70	70
	A.2 OBIETTIVI DI INCARICO				
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE 30%	B.1 COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	30	30	30	30
TOTALE		100	100	100	100

Tabella 5 - Valorizzazione e pesatura degli ambiti di valutazione area comparto

L'incidenza della valutazione sul sistema premiante prevista dalla contrattazione collettiva è oggetto di contrattazione integrativa annuale con le Organizzazioni Sindacali del Comparto, fermo restando che il conseguimento di un punteggio maggiore o uguale a 60 centesimi rappresenta la condizione di accesso a qualsiasi forma di incentivo

economico.

IL PUNTEGGIO ANNUALE PER LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DI FUNZIONE: è un indicatore sintetico della performance ottenuto dalla somma dei punteggi dell'ambito di valutazione "Performance individuale" e della sezione "Performance di SC" o "Obiettivo di incarico", laddove presente.

SCHEMA DI SINTESI AREA DEL PERSONALE COMPARTO					
AMBITO DI VALUTAZIONE	SEZIONE DI VALUTAZIONE	COMPARTO SANITA'		COMPARTO SEZIONE RICERCA	
		INCARICHI DI FUNZIONE PERSONALE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	PERSONALE DI SUPPORTO OPERATORI ASSISTENTI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E DEI FUNZIONARI	RICERCATORE SANITARIO	COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA
A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 70%	A.1 PERFORMANCE DI SC	70			
	A.2 OBIETTIVI DI INCARICO	(1)			
B. PERFORMANCE INDIVIDUALE 30%	B.1 COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	30			
TOTALE		100			

Tabella 6 - Valorizzazione e pesatura degli ambiti di valutazione area comparto

NOTA 1= qualora vengano assegnati «obiettivi di incarico» i punti dell'area «Performance organizzativa» saranno così suddivisi: obiettivi di SC punti 35 - obiettivi di incarico punti 35.

SEZIONE IV – NORME COMUNI

Art. 12 (Gestione delle controversie)

Entro 30 giorni dalla conclusione del processo di valutazione e/o dalla data di notifica della scheda di valutazione, il dipendente può presentare un'istanza di revisione al superiore gerarchico del valutatore.

L'istanza, da proporsi in forma scritta (nota firmata e protocollata), deve essere motivata attraverso precisi riferimenti ad elementi concreti e specifici collegati ai fattori oggetto di valutazione, tali da consentire un compiuto esame delle ragioni del dissenso espresso dal valutato. Il valutatore (di norma il superiore gerarchico del valutatore di prima istanza), cui compete il riesame della prima istanza, istruisce la verifica sentendo, se necessario, il valutatore e/o il dipendente interessato, al quale deve fornire una risposta in forma scritta entro i successivi 30 giorni.

Il riesame della valutazione può dare luogo ad una revisione ovvero alla conferma del punteggio di prima istanza.

Nel caso in cui il valutatore di prima istanza coincide con il Direttore Generale o con il Direttore Scientifico il riesame verrà effettuato dal Direttore Sanitario per il personale sanitario e dal Direttore Amministrativo per il restante personale.

Nel caso in cui dalla valutazione derivi una collocazione nella fascia di merito diversa da quella più alta prevista dal vigente CIA l'eventuale seconda istanza sarà esaminata da un organismo collegiale composto dal Direttore Generale o suo delegato, da un Direttore di Dipartimento diverso da quello di eventuale appartenenza del valutato e dal Responsabile della SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane o suo sostituto. In questo caso il dipendente potrà farsi assistere da una persona di fiducia.

Fermo restando che la valutazione deve sempre fondarsi su elementi fattuali conoscibili dal valutato, l'eventuale punteggio <60/100 (valutazione negativa) deve risultare supportata da specifici rilievi, effettuati in corso d'anno, dal valutatore di prima istanza adeguatamente documentati e formalmente notificati al valutato.

Restano comunque fermi gli ordinari rimedi previsti dall'ordinamento giuridico.

Art. 13 (Casi particolari)

Cambio di assegnazione in corso d'anno

Il dipendente che ha prestato servizio in differenti strutture, è valutato dal Dirigente dell'ultima struttura di assegnazione gerarchica dell'anno di riferimento della valutazione, il quale si farà carico di acquisire dai Responsabili dei periodi precedenti gli elementi di conoscenza utili al fine di formulare un giudizio finale di contenuto unitario.

Cambio di incarico in corso d'anno

Il dipendente che ha cambiato il proprio profilo professionale, sarà valutato con la scheda di valutazione relativa all'ultimo incarico ricoperto nell'organizzazione tenendo conto dell'attività svolta nell'intero esercizio.

Personale temporaneamente assente dal servizio, collocato a riposo o dimesso

Il personale temporaneamente assente dal servizio per periodi di lunga durata determinati da malattia, aspettative ed altre analoghe casistiche sarà soggetto a valutazione esclusivamente nei casi in cui abbia prestato in maniera continuativa almeno tre mesi di servizio effettivo nell'arco dell'anno di riferimento ad eccezione dell'astensione obbligatoria maternità.

Il personale cessato dal servizio in corso d'anno (dimissioni, pensionamento o altre analoghe casistiche) sarà soggetto a valutazione esclusivamente nei casi in cui abbia prestato in maniera continuativa almeno tre mesi di servizio effettivo nell'arco dell'anno di riferimento.

Comando/Distacco

Nei casi di comando e distacco la valutazione della performance individuale, per la durata del comando o del distacco, è effettuata dall'amministrazione/ente presso la quale il dipendente presta la propria attività.

Doppio incarico

Nei casi di reggenza/o incarico ad interim il dirigente sarà valutato con riferimento all'incarico principale di cui ha la titolarità.

Art. 14
(Norma finale)

Annualmente, in fase di avvio del Sistema di valutazione della performance del personale della Fondazione, verranno illustrate con apposita nota operativa, specifiche indicazioni per la gestione del processo in riferimento alle tempistiche, ai soggetti coinvolti ed alle loro responsabilità, nonché alla gestione delle procedure di conciliazione di cui all'art. 12 del presente regolamento. Analogamente si procederà per la descrizione delle funzionalità e delle procedure utili al valutatore ed al valutato per l'accesso all'applicativo e per la compilazione della scheda di valutazione e/o di autovalutazione se di interesse del valutato.

Dopo il primo anno di applicazione, in via sperimentale, del presente regolamento, verranno effettuate le verifiche sul funzionamento del nuovo sistema, con il contributo dei dipendenti e delle loro rappresentanze sindacali, in modo da vagliare le opportune modifiche ed integrazioni da apportare al medesimo.