



**Azienda Ospedaliera**

# Istituti Clinici di Perfezionamento

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

## AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA

### REGOLAMENTO SULLA METODOLOGIA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE PERMANENTE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE.

#### Art. 1

#### OGGETTO E FINALITA' DEL REGOLAMENTO

1. Il presente regolamento disciplina la metodologia di valutazione permanente del personale ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato di cui all'art. 11 del CCNL 6 maggio 2010, ed integra quanto già previsto dall'art. 25 del CCNL 3 novembre 2005 e dall'art. 9 e 10 del CCNL 17 ottobre 2008, per l'area della dirigenza medica.
2. La metodologia di valutazione del personale di cui al presente regolamento è altresì stabilita in coerenza con i principi generali stabiliti dal titolo III del D.lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009.
3. La valutazione permanente del personale è finalizzata:
  - al miglioramento delle prestazioni degli operatori, utilizzando la valutazione come opportunità;
  - a premiare il merito individuale attraverso il riconoscimento economico;
  - a favorire la crescita professionale degli operatori attraverso interventi di sviluppo;
  - ad acquisire ogni utile informazione per la migliore gestione delle risorse umane;
4. La valutazione annuale permanente dei dirigenti, disciplinata con il presente regolamento, si inserisce pertanto quale strumento aggiuntivo a quelli già previsti e disciplinati dai vigenti CCNL per l'area della dirigenza medica, e specificatamente dagli artt. 25, e successivi del CCNL 3 novembre 2005, che rimangono confermati, fatto salvo eventuali ulteriori modificazioni previste dai futuri contratti collettivi nazionali in materia.
5. La valutazione annuale individuale permanente rappresenta quindi, in armonia con quanto disciplinato dal D.lgs. n. 150/2009, lo strumento finalizzato a valorizzare al meglio la **performance individuale** di ogni dirigente e si affianca agli strumenti della valutazione delle performance organizzative, rivolti alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di struttura e/ o servizi.  
Tale valutazione risulta utile anche ai fini di altri istituti contrattuali, quali:
  - la retribuzione di risultato;
  - la progressione di carriera nell'ambito delle tipologie di incarico previste in azienda;
  - eventuali altri istituti finalizzati alla valorizzazione del merito ed incentivazione alla performance;



## Azienda Ospedaliera

# Istituti Clinici di Perfezionamento

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

6. Nel nuovo contesto normativo e sino alla data di emanazione di specifica disciplina regionale – ai sensi dell'art. 31, IV comma del D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150 sono quindi previsti i seguenti meccanismi e livelli di valutazione per l'area della dirigenza medica:
- 1) Valutazione già disciplinata dall'art. 26 del CCNL 3 novembre 2005, ed affidata ai seguenti organismi:
    - **Il Collegio Tecnico**, procede alla verifica e valutazione:
      - di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati conseguiti;
      - dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
      - dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.
    - **Il Nucleo di valutazione delle prestazioni** ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. n. 150/2009- procede alla verifica e valutazione annuale delle **performance organizzative**, ed in particolare:
      - dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e semplice;
      - dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini della retribuzione di risultato.

A livello aziendale tali fattispecie sono già disciplinate dal Contratto Integrativo Aziendale del 28 marzo 2007, così come confermato dal successivo Contratto integrativo aziendale del 14 luglio 2009.
  - 2) Valutazione **delle performance individuali annuali**, disciplinata dal presente regolamento, secondo i principi indicati dal titolo II del D.lgs. n. 150/2009, ai fini della valorizzazione del merito e della diversificazione della premialità collegata al contributo individuale.

## Art. 2

### PROCESSO DI VALUTAZIONE ED AMBITI DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALI

1. Per processo di valutazione si intende la valutazione della prestazione individuale di lavoro, cioè il contributo dato dal dirigente nell'arco di tempo considerato, finalizzato al raggiungimento degli standard prestazionali e degli obiettivi dell'Unità Operativa e/o Servizio cui è assegnato;



## Azienda Ospedaliera

# Istituti Clinici di Perfezionamento

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

2. Il contributo individuale viene valutato anche negli aspetti qualitativi dei comportamenti e delle competenze svolte nell'esecuzione delle prestazioni sia di natura tecnico-professionale ed assistenziale, sia di natura organizzativa e/o manageriale, ove richiesto, in relazione al ruolo rivestito;
3. I parametri per la valutazione del dirigente sono quelli previsti nelle schede allegate al presente regolamento di cui costituiscono parte integrante e sostanziale.
4. I parametri di valutazione delle schede fanno riferimento alle seguenti macro aree, articolate in relazione alle tipologie di incarico rivestito dal dirigente (Responsabile di Struttura Complessa - Struttura Semplice - Professional):

Le macro aree in cui sono articolati i parametri di valutazione sono così delineati:

### **A) DIRIGENTI DI STRUTTURA (COMPLESSA E SEMPLICE):**

- **Senso di responsabilità:** Capacità di esprimere un comportamento corretto, equilibrato ed adeguato alle singole situazioni, assumendosi la responsabilità in relazione alla propria posizione, anche nell'ottica dell'interesse dell'Azienda e della soddisfazione dell'utente.
- **Capacità organizzativa e di coordinamento:** Capacità e competenza tecnica nel saper fornire istruzioni operative e linee di indirizzo ai propri collaboratori anche attraverso la delega e l'attribuzione di attività al personale e nella connessa competenza di controllo e verifica.
- **Capacità decisionale e di governo:** Capacità e competenza tecnico-professionale nel saper individuare le priorità nonché adottare le correlate decisioni in autonomia anche in condizioni d'incertezza e di emergenza, adottando ogni azione con la finalità degli obiettivi quali-quantitativi assegnati e al mantenimento degli standard assistenziali richiesti dai piani aziendali e regionali di riferimento.
- **Capacità relazionali:** Capacità e competenza nel motivare e guidare i propri collaboratori anche al fine di generare un clima organizzativo favorevole all'ottimizzazione dei risultati di struttura.
- **Capacità di innovazione:** Capacità e sensibilità nel saper seguire l'evoluzione professionale e tecnologica, anche attraverso la proposta e lo sviluppo di soluzioni e progetti innovativi e/o alternativi nell'ambito della propria area di competenza.
- **Gestione delle risorse umane:** Capacità e sensibilità nell'ambito della gestione complessiva delle risorse umane attraverso una distribuzione equilibrata dei carichi di lavoro, della valutazione dei fabbisogni formativi e di sviluppo delle competenze tecniche dei propri collaboratori anche ai fini di un possibile sviluppo di carriera. Capacità che si estrinseca anche nel saper formulare valutazioni diversificate sulle performance individuali. In tale contesto viene anche valutata la competenza e la capacità nell'ambito della gestione di eventuali procedimenti disciplinari da adottare a carico dei collaboratori della struttura nel rispetto delle nuove normative di riferimento.
- **Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzative della struttura:** Capacità complessiva di sintesi di tutti i precedenti

Sede Legale: via Lodovico Castelvetro, 22 Milano 20154 - Cod. Fisc. 80031750153 - P.IVA 04408300152 [www.icp.mi.it](http://www.icp.mi.it)



**Azienda Ospedaliera**  
**Istituti Clinici di Perfezionamento**

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

aspetti che coniugati tra di loro individuano il grado di apporto individuale complessivo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi di struttura.

**B) DIRIGENTI “PROFESSIONAL”**

- **Rispetto dei regolamenti e delle direttive aziendali e di struttura:** Senso di responsabilità nel saper affrontare le abituali attività lavorative nel rispetto delle regole generali e procedurali previste in azienda ed in ogni singola unità organizzativa e servizio, compreso il rispetto del codice etico aziendale ed il codice di comportamento previsto per i pubblici dipendenti.
- **Flessibilità/Adattabilità operativa:** Capacità di svolgere le proprie mansioni, coerenti con il ruolo e l'incarico rivestito, dimostrando: autonomia decisionale nei limiti delle proprie competenze, adattamento agli imprevedibili cambiamenti organizzativi o ad imprevisti operativi della struttura, fornendo prestazioni e soluzioni diversificate in relazioni alle situazioni da affrontare, anche attraverso un impegno dell'orario di lavoro flessibile e sensibile alle esigenze del servizio.  
**Qualità delle prestazioni:** Capacità e competenza tecnico-professionale, coerente con il ruolo e l'incarico rivestito. Capacità che si estrinseca nel saper coniugare le proprie competenze tecnico-professionali con le specifiche fattispecie oggetto delle prestazioni richieste. Capacità nel saper fornire soluzioni operative e/o prestazioni professionali adeguate agli scopi per cui sono richieste, nel rispetto dei criteri e principi di efficacia ed economicità delle prestazioni nonché degli obiettivi quali-quantitativi assegnati e degli standard assistenziali richiesti dai piani aziendali e regionali di riferimento.
- **Capacità relazionali e di collaborazione:** Capacità e competenza nelle relazioni con i colleghi e l'utenza, anche al fine di prevenire e/o risolvere possibili disservizi organizzativi della struttura e/o attivarsi con i colleghi nel individuare soluzioni operative nell'interesse del servizio, promuovendo il lavoro di equipe, ove utile allo scopo;
- **Capacità di innovazione:** Capacità e sensibilità nel saper seguire l'evoluzione professionale e tecnologica, anche attraverso la proposta e lo sviluppo di soluzioni e progetti innovativi e/o alternativi nell'ambito della propria area di competenza ovvero nel saper proporre percorsi formativi innovativi per l'area di appartenenza
- **Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzative della struttura:** Capacità complessiva di sintesi di tutti i precedenti aspetti che coniugati tra di loro individuano il grado di apporto individuale complessivo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi di struttura.

5. Il personale verrà valutato, individualmente, attraverso l'analisi dei fattori di valutazione di ogni scheda; per ogni fattore, in base al grado di valutazione espresso, verrà dato un punteggio tra 1 e 6; il punteggio 1 rappresenta il livello più basso mentre il punteggio 6 quello più alto.



**Azienda Ospedaliera**

# Istituti Clinici di Perfezionamento

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

Il totale dei punteggi della scheda, in relazione ai fattori valutati suddivisi in relazione alle due tipologie di categorie professionali sopra individuate (A e B), è poi generato in centesimi, al fine di rendere omogenee le valutazioni del personale di categorie diverse:

- es. scheda valutazione personale dirigente non responsabile di struttura: n. fattori da valutare 6; max punti  $6 \times 6 = 36$ ;  $36 \times 100 / 36$  da la valutazione in centesimi di 100;
- es. scheda di valutazione personale dirigente di Struttura (semplice e Complessa): n. fattori da valutare 7; max punti  $6 \times 7 = 42$ ;  $42 \times 100 / 42$  da la valutazione in centesimi di 100;

Con un ultima fase, attraverso la griglia di assegnazione dei punteggi, sotto descritta, sarà possibile, partendo dal totale complessivo dei punteggi raggiunti da ogni dirigente, inserire il personale dirigente **in 5 FASCE** di punteggio, così articolati:

- **da punti 90 a 100 = fascia punteggio alto**
- **da punti 81 a 89 = fascia punteggio medio alto**
- **da punti 70 a 80 = fascia punteggio medio**
- **da punti 50 a 69 = fascia punteggio medio bassa**
- **da < di 50 = fascia punteggio basso**

La **valutazione minima positiva** si raggiunge con un punteggio di 50 punti su qualsiasi scheda,

6. Non possono formare oggetto di valutazione annuale le prestazioni del personale che ha reso la sua attività per periodi inferiori ad un **semestre di effettivo di servizio** nell'anno solare di riferimento (esclusivamente ai fini della valutazione della performance individuale non sono computabili i periodi di congedo di maternità o paternità)

## Art. 3

### PERIODICITA' DELLA VALUTAZIONE E SOGGETTI VALUTATORI

1. La valutazione deve essere effettuata dal **dirigente direttamente responsabile del coordinamento del personale assegnato**, quale interlocutore competente ad esprimere il giudizio di valutazione delle performance del personale.  
In tale prospettiva il responsabile valutatore è così individuato:
  - **per Direttori di Dipartimento:** il Direttore Sanitario;
  - **per i Direttori di Presidio ospedaliero:** il Direttore Sanitario;



## Azienda Ospedaliera

# Istituti Clinici di Perfezionamento

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

- **per Direttori di struttura Complessa** il Direttore di Dipartimento in cui è allocata la struttura complessa del dirigente valutato. Nel caso di strutture complesse non inserite in alcun dipartimento, il valutatore è il Direttore Sanitario;
  - **Per i dirigenti di struttura Semplice:** il Direttore di Struttura Complessa di riferimento; nel caso in cui la Struttura Semplice sia a valenza dipartimentale, il valutatore è individuato nel Direttore di Dipartimento di riferimento; nel caso in cui la Struttura Semplice non sia aggregata ad alcun dipartimento e/ Struttura Complessa, in quanto in Staff alla direzione generale, il valutatore è il Direttore Sanitario;
  - **Per i dirigenti non responsabili di struttura,** il valutatore è individuato nella Struttura Semplice di riferimento, se prevista dall'organizzazione, Il Direttore di Struttura Complessa di riferimento deve in ogni caso avallare la valutazione. In ogni caso il giudizio definitivo in caso di controversia è quello del titolare dell'incarico apicale.
2. Il responsabile procedere alla valutazione dei dipendenti allocati nella propria U.O./servizio entro il 1 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, attraverso la compilazione delle schede individuali;
  3. La valutazione viene espressa dal dirigente/responsabile dell'U.O./servizio, con cadenza annuale, al termine dell'anno solare di riferimento;
  4. La valutazione attribuita è comunicata al dirigente mediante consegna della scheda allegata al presente regolamento in cui sono riportati i singoli punteggi per ogni fattore di valutazione ed il punteggio complessivo assegnato.
  5. La scheda di valutazione, sottoscritta dal responsabile valutatore e/o da altro responsabile come sopra indicato, ivi compreso l'espressione del giudizio sintetico, è presentata all'interessato, che la firma per presa visione.
  6. Il dipendente può richiedere al responsabile informazioni e chiarimenti sulla valutazione attribuitagli.
  7. Nel caso in cui il valutato consideri, complessivamente, la propria valutazione difforme o non corrispondente alla propria autovalutazione, potrà inserire nell'apposito spazio le proprie osservazioni: a seguito delle quali, il valutatore dovrà redigere breve relazione di risposta analitica, da allegare alla scheda.
- Le schede di valutazione devono essere trasmesse, a cura dei dirigenti interessati, all'U.O. Gestione risorse umane, entro il 31 marzo di ogni anno.

## Art. 4

### RIESAME DELLA VALUTAZIONE

1. Il dirigente che ritiene la valutazione espressa dal responsabile valutatore non congrua **in quanto insufficiente** (punteggio ottenuto minore di punti 50 su 100) può presentare istanza per il riesame della stessa ad una apposita Commissione di Conciliazione interna.

Sede Legale: via Lodovico Castelvetro, 22 Milano 20154 - Cod. Fisc. 80031750153 - P.IVA 04408300152 [www.icp.mi.it](http://www.icp.mi.it)



**Azienda Ospedaliera**  
**Istituti Clinici di Perfezionamento**

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

2. Il Ricorso alla Commissione di Conciliazione Interna, ai fini della rivalutazione del voto attribuito a ciascun dipendente nella scheda annuale delle performances individuali, si svolge con le procedure declinate nei seguenti commi, in analogia a quanto stabilito dall'art. 808 *ter* del C.P.C. - arbitrato irritale - con pronuncia secondo equità;
3. La Commissione ha sede presso gli uffici amministrativi dell'Azienda ospedaliera "ICP", siti a Milano in via Castelvetro, 22 - 3° piano;
4. La Commissione è composta da un rappresentante sindacale, designato dal dipendente ricorrente, da un rappresentante dell'Amministrazione e dal Presidente, d.ssa Paola Pirola o suo sostituto
5. Il ricorso alla Commissione di conciliazione interna viene promosso con apposita istanza, sottoscritta dal lavoratore e consegnata a mano o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento o con posta P.E.C o a mezzo fax., al Protocollo dell'Azienda Ospedaliera ICP, sito in Via Castelvetro 22 Milano.
6. L'istanza deve contenere:
  - a. i dati anagrafici;
  - b. la qualifica e la sede del lavoratore;
  - c. il luogo dove gli devono essere recapitate le comunicazioni inerenti alla procedura;
  - d. l'indicazione del punteggio assegnato dal proprio responsabile di servizio nella scheda di valutazione oggetto di ricorso;
  - e. l'esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento del ricorso;
  - f. la nomina del proprio rappresentante sindacale in seno alla Commissione;
  - g. espressa accettazione del presente regolamento e delle obbligazioni ivi riportate.

Il tutto secondo l'apposito modello, allegato al presente regolamento quale parte integrante.

La mancata indicazione di quanto previsto dalle lettere e), f) e g) rende non procedibile l'istanza di riesame.

7. L'istanza è procedibile solo nei casi in cui siano stati espressi giudizi insufficienti (< punti 50) e sia pervenuta entro 30 giorni dalla sottoscrizione della scheda individuale da parte del dipendente, per avvenuta presa visione. Nell'ipotesi in cui un dirigente rifiuti la sottoscrizione per presa visione della Sua valutazione, i 30 giorni decorreranno comunque dalla data in cui ha espresso rifiuto alla sottoscrizione attestata dal Valutatore.
8. Entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta, il Presidente della Commissione decide sulla procedibilità o meno della stessa ( verifica i requisiti necessari ) e fissa la seduta

Sede Legale: via Lodovico Castelvetro, 22 Milano 20154 - Cod. Fisc. 80031750153 - P.IVA 04408300152 [www.icp.mi.it](http://www.icp.mi.it)



**Azienda Ospedaliera**

## **Istituti Clinici di Perfezionamento**

Ospedale di rilievo nazionale e di alta specializzazione convenzionato con l'Università degli Studi di Milano

della Commissione, convocando, entro i successivi 30 giorni il rappresentante del lavoratore ed invitando contestualmente l'Amministrazione ad individuare il proprio rappresentante in seno alla Commissione. E' facoltativo comunicare all'altra parte il nominativo del rappresentante in seno alla commissione.

9. Il Presidente, parimenti, richiede al rappresentante dell'Amministrazione di far pervenire, a cura del valutatore del lavoratore ricorrente, una relazione dettagliata in merito alla valutazione insufficiente, entro il giorno precedente la convocazione della Commissione.
10. Qualora dal contraddittorio fondato sulla documentazione prodotta non risulti sufficientemente chiarito lo stato dei fatti, può decidere, il giorno stesso della convocazione, di sentire il lavoratore o il valutatore, che devono comunque essere informati con un preavviso di 5 giorni.  
La Commissione può decidere, in ogni caso, di ascoltare il lavoratore o il valutatore nei successivi 10 giorni;
11. La Commissione entro 30 giorni dal termine del contraddittorio, come stabilito nel precedente comma 8, formula la propria decisione, secondo principi di equità, con voto obbligatorio e palese da parte della maggioranza dei componenti, confermando o riformando favorevolmente il giudizio espresso dal responsabile valutatore. Nel caso in cui la commissione proceda alla riforma del giudizio, al lavoratore ricorrente sarà attribuito un punteggio pari alla sufficienza (50 punti);
12. Le determinazioni dalla Commissione devono essere comunicate alle parti entro il termine di 30 giorni, dalla adozione, nonché all'U.O. Gestione Risorse Umane per gli eventuali provvedimenti di competenza;
13. Per tutto quanto non previsto si fa rinvio alle norme espresse nel Codice di Procedura Civile.