

**DETERMINAZIONE N. 20
DEL 7 APRILE 2017**

**OGGETTO: PRESA D'ATTO E APPROVAZIONE DELL'INTESA SIGLATA IL 15.03.2017
TRA L'AGENZIA DI CONTROLLO E LE OO.SS. DEL PERSONALE DEL COMPARTO
RELATIVA AL "REGOLAMENTO PER L'ISTITUZIONE, IL CONFERIMENTO E LA
VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE"**

IL DIRETTORE

PREMESSO che la legge regionale n. 23 dell'11/08/2015 "Evoluzione del sistema sociosanitario lombardo" modificando il Testo Unico delle leggi regionali in materia di sanità (l.r. n.33 del 30/09/2009), ha previsto in particolare all'art. 11 l'istituzione dell'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo quale ente di diritto pubblico dotato di autonomia amministrativa, organizzativa, finanziaria e contabile;

PREMESSO che l'art. 2, comma i) della medesima legge ha incluso l'Agenzia nella sezione II "Enti Sanitari" dell'Allegato A1 della legge regionale 27 dicembre 2006, n. 30, alla lettera c *ter*;

PREMESSO che con DGR n. 4552 del 10/12/2015 sono state approvate le Linee di indirizzo sull'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia sopra citata, contenenti anche elementi relativi alla strutturazione organizzativa ed agli asset delle risorse anche patrimoniali funzionali all'attività dell'Agenzia;

PREMESSO che con DGR n. 4966 del 21/03/2015 è stato approvato l'atto costitutivo dell'Agenzia nonché il Documento di organizzazione e funzionamento per la fase di avvio delle attività dell'Agenzia sopra citata;

PREMESSO che con DGR n. 5512 del 02/08/2016, a seguito di parere favorevole della Commissione Consiliare, è stata definitivamente approvata la proposta dell'Agenzia inerente la propria struttura organizzativa a regime che definisce il fabbisogno di organico per garantire l'operatività dell'Agenzia a regime, nella misura di n. 25 figure professionali, delle quali n. 1 Direttore, n. 8 di ruolo dirigenziale e n. 16 del comparto;

PREMESSO che con DGR n. 5646 del 03/10/2016 è stato approvato il Regolamento del Personale che disciplina l'amministrazione e la gestione del personale dell'Agenzia di Controllo, adottato dal Comitato di direzione dell'Agenzia nella seduta del 15/07/2016, ove è previsto, tra l'altro, che l'Agenzia si avvale, per l'esercizio delle proprie funzioni, dell'istituto del comando, preferibilmente attingendo dal personale già dipendente di servizi regionali e di ATS e ASST;

DATO ATTO che il Comitato di Direzione dell'Agenzia, nella seduta del 09/11/2016, ha approvato i criteri di costituzione dei fondi per la retribuzione variabile del personale, prevedendo che, qualunque sia la situazione nell'ente di provenienza si debba perseguire l'obiettivo di non penalizzare nessun dipendente in comando rispetto al trattamento di cui beneficiava nell'ente di provenienza;



VISTO il DPGR n. 548 del 6/12/2016 avente ad oggetto la nomina del Dott. Mauro Agnello alla carica di Direttore dell'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario lombardo;

VISTO IL D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, artt. 40, 40 bis e 46;

VISTE le disposizioni di cui all'art. 4 del C.C.N.L. del 7/4/1999 del personale del Comparto, concernenti, tra l'altro, le modalità e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;

VISTI gli artt. n. 20 e n. 21 del C.C.N.L. del 7/4/1999, l'art. 11 del C.C.N.L. del 20/09/2001 del personale del Comparto relativamente all'istituzione, l'affidamento delle posizioni organizzative e loro revoca;

DATO ATTO che in data 15/03/2017 la Delegazione Trattante e le OO.SS. del personale del comparto hanno siglato l'allegata Intesa avente ad oggetto "Regolamento e criteri per il conferimento, graduazione, valutazione e revoca delle posizioni organizzative", in ordine alla quale il Comitato di Direzione ed il Collegio di Direzione, rispettivamente in data 27/03/2017 e 29/03/2017, per quanto di competenza, si sono favorevolmente espressi, nei termini ivi esposti, a cui si fa rinvio;

DETERMINA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti:

- 1) di dare atto della contrattazione intercorsa tra la Delegazione Trattante e le OO.SS. del personale del comparto, svoltesi sulle materie e secondo le modalità dettate dall'art. n. 4 del C.C.N.L. 7/4/1999;
- 2) di prendere atto e approvare l'intesa siglata, ai sensi degli artt. n. 20 e n. 21 del C.C.N.L. del 7/4/1999, l'art. 11 del C.C.N.L. del 20/09/2001 tra l'Agenzia di Controllo e le OO.SS. del personale del Comparto avente ad oggetto: "Regolamento e criteri per il conferimento, graduazione, valutazione e revoca delle posizioni organizzative", parte integrante e sostanziale della presente determina;
- 3) di stabilire che il "Regolamento e criteri per il conferimento, graduazione, valutazione e revoca delle posizioni organizzative" di che trattasi entra in vigore a far data dalla formale presa d'atto e approvazione della presente intesa;

- 5) di dare atto che il responsabile del procedimento è il Dirigente della Struttura Complessa Affari Generali dell'Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo;
- 6) di dare atto che il presente atto non comporta costi aggiuntivi di bilancio;
- 7) di dare atto che i dati di cui alla presente determina verranno pubblicati ai sensi del D. Lgs. 14/03/2013, n. 33.

Il Direttore
MAURO AGNELLO



**REGOLAMENTO E CRITERI PER IL CONFERIMENTO, GRADUAZIONE,
VALUTAZIONE E REVOCA DELLE "POSIZIONI ORGANIZZATIVE" DEL PERSONALE
DELL'AGENZIA DI CONTROLLO DEL SISTEMA SOCIO SANITARIO LOMBARDO**
*(artt. 20, 21 e 22 CCNL 1998/2001 comparto sanità,
art. 11 CCNL biennio economico 2000/2001 comparto sanità)*

INTESA AZIENDALE

Relativa a:

**REGOLAMENTO E CRITERI PER IL CONFERIMENTO, GRADUAZIONE,
VALUTAZIONE E REVOCA DELLE "POSIZIONI ORGANIZZATIVE"**

In data 15/03/2017, alle ore 9.30 ha avuto luogo l'incontro tra l'Agenzia di controllo del sistema sociosanitario lombardo, rappresentata dalla delegazione trattante di parte pubblica le Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie di CCNL dell'area del comparto

Risultano essere presenti e assenti le seguenti componenti:

per l'Agenzia:

		Presente	Assente
Direttore	Mauro Agnello	X	
Dirigente	Stella Contri	X	
Dirigente	Loredana Nofroni		X

Per le OO.SS. del comparto invitate all'incontro:

SIGLA	Nominativi	Presente	Assente	Note
CGIL FP	Manuela Vanoli	X		
CISL FP	Laura Olivi	X		
UIL FPL			X	
FIALS			X	
FSI USAE	Gian Franco Bignamini	X		
NURSING UP			X	

Argomenti all'ordine del giorno:

1. **REGOLAMENTO E CRITERI PER IL CONFERIMENTO, GRADUAZIONE, VALUTAZIONE E REVOCA DELLE "POSIZIONI ORGANIZZATIVE" DEL PERSONALE DELL'AGENZIA DI CONTROLLO DEL SISTEMA SOCIOSANITARIO LOMBARDO** (artt. 20, 21 e 22 CCNL 1998/2001 comparto sanità, art. 11 CCNL biennio economico 2000/2001 comparto sanità), approvato con delibera della Giunta Regionale n. 5646 del 3 ottobre 2016.

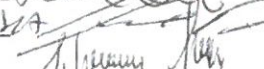
Le Parti leggono approvano e sottoscrivono l'allegato Documento Integrativo di gestione del personale.

Milano il 15/03/2017

Per l'Agenzia di controllo

ACSS 
ACSS 

Le OO.SS. del comparto

CISL FP LOMBARDIA 
FP CGIL LOMBARDIA 
FSI-USA LOMBARDIA 

PREMESSA

Nel rispetto dei criteri generali contenuti nelle disposizioni seguenti, l'Agenzia può – ai sensi degli artt. 20 e 21 del CCNL del Comparto Sanità del 01/004/1999 – istituire all'interno delle categorie D e D_s l'area delle posizioni organizzative. L'area delle posizioni organizzative comporta lo svolgimento di attività con assunzione diretta di elevata responsabilità ed è caratterizzata da contenuti di particolare professionalità.

L'Agenzia determina, considerando le sue dimensioni, le risorse all'uopo destinate, la propria struttura organizzativa ed in relazione alle esigenze di servizio e alla valenza strategica, il numero delle posizioni organizzative nonché il valore da attribuire alle singole posizioni, dandone comunicazioni alle OO.SS., alla R.S.U ed a tutto il personale.

Pertanto, con l'approvazione del presente regolamento l'Agenzia provvede, altresì, previa concertazione con le rappresentanze sindacali, alla definizione dei criteri generali per:

- la valutazione del valore economico di ciascuna posizione organizzativa e relativa graduazione delle funzioni;
- il conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative;
- la valutazione annuale dei risultati sulle attività svolte ai fini della corresponsione della relativa indennità
- le modalità di selezione
- il rinnovo dell'incarico o eventuale revoca
- l'eventuale soppressione della posizione organizzativa

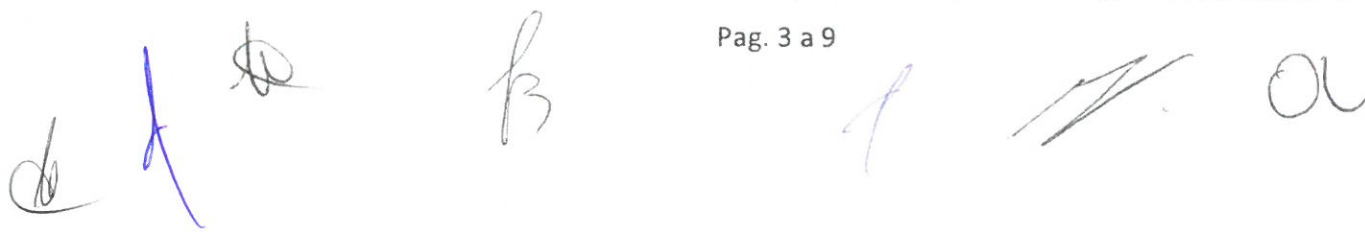
Art. 1 – LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le "Posizioni Organizzative" possono definirsi come un complesso di attività e di funzioni che caratterizzano alcuni punti nodali dell'impianto organizzativo, individuabili in quei settori ritenuti strategici per l'Agenzia e che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità. L'analisi delle singole posizioni viene svolta sotto il profilo organizzativo/funzionale.

I fattori ed i parametri di riferimento da utilizzare nell'individuazione delle Posizioni Organizzative Aziendali, sono da ricondurre:

- a) al grado di autonomia e responsabilità riconosciuto alla Posizione Organizzativa, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinati;
- b) alla rilevanza strategica rispetto agli obiettivi aziendali;
- c) alla complessità delle competenze attribuite;
- d) al grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati;
- e) all'entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite;

Le Posizioni Organizzative, da istituire all'interno della categoria "D-DS", sono destinate a quei dipendenti cui è stato conferito l'incarico di esercitare funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità, di alta professionalità e



specializzazione, di attività di staff, studio, ricerca, vigilanza e controllo interno quali i processi assistenziali e di coordinamento di attività didattica.

Si distinguono, pertanto, due tipologie di posizioni che l'Agenzia può istituire, tutte caratterizzate da una diretta assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

- 1) posizioni di staff/studio e ricerca;
- 2) posizioni ad alta professionalità e specializzazione, riconducibili al possesso di particolari e specifici requisiti culturali, non necessariamente identificabili con la tipologia del punto precedente.

Art. 2 – ISTITUZIONE DELLE POSIZIONI

L'istituzione delle posizioni organizzative si concretizza, pertanto, con una procedura complessa che prevede due fasi:

- A. individuazione delle Posizioni;
- B. graduazione delle Posizioni.

Sulla base delle analisi di tipo organizzativo e funzionale svolte sull'Organizzazione, il Direttore attiva con propria determina la procedura di individuazione e graduazione delle Posizioni Organizzative, di cui dà preventiva informazione alle OO.SS.

Art. 3 – METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La metodologia utilizzata si basa sul sistema del punteggio attribuito (metodo analitico), risultato più trasparente e meno discrezionale delle analisi sintetiche, attraverso l'utilizzo di elementi di valutazione validi per ciascuna delle posizioni organizzative.

Gli elementi costitutivi della singola posizione sono definiti come "fattori di valutazione" e la loro quantificazione avviene mediante alcuni parametri. Ciascun parametro è valorizzato secondo la scala di punteggio stabilita agli atti.

La somma dei punteggi assegnati esprime numericamente il numero di attività fino ad un limite massimo attribuibile di 100.

Art. 4 – CONFERIMENTO INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Per il conferimento degli incarichi di ciascuna posizione organizzativa, l'Agenzia emana un avviso interno, per titoli e colloquio, specificando per ciascuna posizione:

- i contenuti professionali specifici e le attività che sono peculiari della posizione in esame;
- i requisiti professionali specifici, attitudinali e di esperienza eventualmente necessari per l'accesso;
- le categorie di personale a cui la selezione è riferita;
- i termini per la presentazione delle domande e quanto altro sia ritenuto necessario.



Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo

I punteggi per la valutazione dei titoli posseduti dai candidati e per il colloquio sono i seguenti:

❖	VALUTAZIONE DEI TITOLI	30 punti
❖	COLLOQUIO	70 punti

Il superamento del colloquio è subordinato al raggiungimento di una valutazione pari al 60% del punteggio massimo attribuibile allo stesso (42 punti). Il personale interessato presenta domanda nei termini e con le modalità specificati dall'avviso.

Non è possibile conferire incarichi di posizione organizzativa al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che, pertanto, viene escluso dalla partecipazione all'avviso.

Le domande vengono esaminate dal Direttore dell'Agenzia, coadiuvato dal dirigente della struttura alla quale afferisce la posizione organizzativa da conferire.

Il Direttore conferisce l'incarico con proprio provvedimento motivato, che deve contenere:

- il nominativo del dipendente incaricato;
- la Posizione Organizzativa attribuita, la relativa tipologia (di struttura, di staff/studio e ricerca, per posizioni di alta professionalità e competenze) e la misura dell'indennità relativa;
- gli obiettivi da conseguire dal titolare dell'incarico;
- l'obbligo a relazionare annualmente sul conseguimento degli obiettivi prefissati.

L'incarico conferito ha durata biennale e deve essere firmato per accettazione.

Art. 5 – SOSPENSIONE E REVOCA DELL'INCARICO PRIMA DELLA SCADENZA

Prima della scadenza naturale dell'incarico, la revoca può avvenire:

- 1) a seguito di valutazione negativa, anche prima della scadenza naturale, nel caso in cui emergano situazioni che possono compromettere il buon andamento dell'azione amministrativa con risultati totalmente negativi; il dirigente responsabile propone la revoca dell'incarico al Direttore per la valutazione definitiva;
- 2) per mutamenti organizzativi e riorganizzazione interna, che comportino la soppressione della posizione organizzativa (C.C.N.L. 1998/2001, art. 36, comma 3, comparto sanità);
- 3) eventuali processi di esternalizzazione che riguardino il settore in cui esiste una Posizione Organizzativa.

Il soggetto competente alla revoca dell'incarico è il Direttore dell'Agenzia, a seguito di motivata valutazione negativa da parte del Dirigente responsabile della Struttura a cui afferisce la posizione.

Prima di procedere alla revoca dell'incarico, viene data comunicazione del contenuto del provvedimento al dipendente incaricato.

Il dipendente può presentare eventuali controdeduzioni e farsi rappresentare da persone di sua fiducia (procuratore legale o rappresentate sindacale cui aderisca od abbia conferito mandato), per contestare il provvedimento.

La revoca comporta, pertanto:

- 1) cessazione immediata dall'incarico con contestuale riassegnazione alle funzioni della categoria e del profilo di appartenenza, salvo quanto previsto dall'art. 21 comma 8 del CCNL;
- 2) perdita immediata della retribuzione di posizione connessa.

Per quanto altro non espressamente previsto nel presente Regolamento, si rinvia alla normativa vigente ed alle disposizioni contrattuali.

Art. 6 - VALORIZZAZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE

La rilevanza di ciascuna Posizione Organizzativa viene individuata mediante un'apposita pesatura, articolata su alcuni "parametri di valutazione".

Per ciascun parametro è prevista l'attribuzione di un punteggio in ragione dell'importanza rivestita da ciascun elemento.

Il punteggio massimo che può essere complessivamente attribuito è 100.

I parametri su cui vengono graduate le Posizioni Organizzative sono i seguenti:

	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
1)	Livello di Autonomia e di Responsabilità correlata alla Posizione Organizzativa	
2)	Grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati	
3)	Complessità delle competenze professionali correlate alla Posizione Organizzativa ed entità delle risorse finanziarie e strumentali direttamente gestite	
4)	Valenza strategica attribuita alla Posizione Organizzativa con diretto riferimento agli obiettivi dell'Agenzia	

TOTALE PUNTEGGIO DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA	(max. 100)
---	-------------------

La somma dei punteggi assegnati dalla Direzione per ciascun parametro determinerà il "peso strategico" di ciascuna posizione organizzativa istituita.

Art. 7 - METODOLOGIA DI QUANTIFICAZIONE DELL'INDENNITA' DI POSIZIONE

La metodologia di quantificazione dell'indennità di posizione è calcolata sul presupposto che i livelli delle posizioni organizzative sono n. 3 (tre) e la PO di valore più alto è di importo pari a 9000 euro.

Il massimo punteggio ottenibile è pari a punti 100; il valore economico di ogni singolo punto, per ciascuna PO, è pari a 90 euro.



Il livello economico di ciascuna PO è dato dal punteggio allocato in base alla tabella (coefficienti) qui di seguito riportata.

Tabella per la valorizzazione economica
delle PO in base ai coefficienti dati

coefficiente			
da	a	IMPORTO PO	
23	55	€	4.000,00
56	83	€	6.000,00
84	100	€	9.000,00

A titolo esemplificativo si riporta l'algoritmo che ha consentito la costruzione della tabella che precede.

L'accesso alla prima fascia è determinato dal punteggio minimo di 23 pari ad un valore economico di euro 2070 (euro 90×23): valore maggiore della media tra la fascia inferiore e quella di riferimento $(0 + 4000) / 2$

L'accesso alla seconda fascia è determinato dal punteggio minimo di 56 pari ad un valore economico di euro 5040 (euro 90×56): valore maggiore della media tra la fascia inferiore e quella di riferimento $(4000 + 6000) / 2$.

L'accesso alla terza fascia è determinato dal punteggio minimo di 84 pari ad un valore economico di euro 7560 (euro 90×84): valore maggiore della media tra la fascia inferiore e quella di riferimento $(6000 + 9000) / 2$.

Art. 8 – RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

Agli incaricati di posizione organizzativa compete una retribuzione di posizione correlata ad una graduazione delle posizioni stesse che varia da un minimo di 4000 euro annui lordi a un massimo di 9000 euro annui lordi per tredici mensilità. Essa spetta anche nei periodi di astensione obbligatoria dal lavoro e di assenza per ferie come per legge.

Art. 9 – METODOLOGIA RELATIVA ALLA VALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

La valutazione è effettuata annualmente nel rispetto della procedura:

- a) Il dirigente a cui la funzione organizzativa afferisce provvede a compilare la scheda di valutazione utilizzando l'apposita scheda al presente Regolamento.

Agenzia di Controllo del Sistema Sociosanitario Lombardo

- b) Le schede sono trasmesse a ciascun soggetto responsabile, assegnando un termine di 10 giorni dal ricevimento per avanzare osservazioni o controdeduzioni in ottemperanza a quanto previsto dall'art. 21 del CCNL.
- c) OIV prende atto globalmente delle proposte di valutazione e dà atto che la procedura valutativa è stata eseguita correttamente, in caso di contenzioso prende atto delle eventuali osservazioni o controdeduzioni avanzate dagli interessati intervenendo quale organismo di valutazione di seconda istanza. Il punteggio massimo attribuito dalla scheda è di 100 punti.

Il punteggio minimo per superare positivamente la verifica è pari a 65 (2/3 del massimo)

Il valutatore, in caso di valutazione negativa (inferiore a 65), dovrà allegare alla scheda anche una relazione motivata.

Il Direttore potrà previo esperimento della fase di contraddittorio ed a propria discrezione, revocare eventualmente l'incarico a quei titolari di posizione organizzativa che avessero ottenuto un punteggio inferiore a 65

Art. 10 – VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI

Il procedimento di valutazione che costituisce oggetto di concertazione con le OO.SS., è disciplinato dal seguente iter.

Ciascun titolare di posizione organizzativa è chiamato a produrre una relazione annuale sull'attività svolta e sui risultati raggiunti.

La relazione viene acquisita dal dirigente responsabile della struttura a cui afferisce la Posizione Organizzativa.

Il dirigente predispone una proposta di valutazione a mezzo specifica scheda (cfr. modello), corredata dalla relazione dell'incaricato PO, che invia al Direttore dell'Agenzia per la valutazione di prima istanza.

La valutazione definitiva (seconda istanza) spetterà all'Organismo Indipendente (O.I.V.) di Valutazione.

La valutazione dei titolari di posizione organizzativa, viene svolta ai fini della conferma dell'incarico o della sua eventuale revoca prima della scadenza di cui all'art. 4 nel qual caso, a richiesta del dipendente interessato, l'Agenzia deve acquisire in contraddittorio, nel giudizio di seconda istanza, eventuali controdeduzioni del valutato.

La valutazione negativa comporta il mancato rinnovo dell'incarico e la corrispondente perdita dell'indennità.

L'esito finale della valutazione viene riportato nel fascicolo personale del dipendente anche in funzione dell'affidamento di nuovi incarichi.

Art. 11 – NORMA DI RINVIO

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si rinvia alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia.

Quanto previsto dal presente regolamento sarà rivisto alla luce di quanto verrà stabilito nel prossimo C.C.N.L.



SCHEDA A)

Scheda di valutazione delle posizioni organizzative del Comparto Anno 20__	Valutazione				
RELAZIONI					
Capacità di comunicare e di esprimersi correttamente				10	
Capacità di individuare gli interlocutori appropriati all'interno e all'esterno dell'Agenzia					
Capacità di intrattenere rapporti di collaborazione con gli altri Enti Organi Istituzionali					
RESPONSABILITA' e DECISIONI					
Livello di autonomia professionale				15	
Capacità di proporre soluzione ai problemi organizzativi e spirito di iniziativa					
Capacità di selezionare le priorità e di affrontare situazioni critiche					
COMPETENZA					
Capacità tecnico-specialistiche adeguate allo specifico settore di riferimento				10	
Conoscenze gestionali e specifiche in termini di formazione di base e aggiornamento professionale					
OSSERVANZA DELLE DIRETTIVE E DISPONIBILITA' PROFESSIONALE					
Rispetto delle direttive, dei protocolli e dei regolamenti dell'Agenzia				5	
Impegno ad aggiornarsi professionalmente ed a supportare ed affiancare i collaboratori					
RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI					
Grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali				30	
Grado di raggiungimento degli obiettivi di area				30	
					Totale
					100
Firma del Valutatore:					
Firma del Valutato:					
Data:					

d

f

g

h

