

COPIA

**AZIENDA U.S.L.
PESCARA**

Il giorno 5 FEB. 2010 nella sede dell'Unità Sanitaria Locale di Pescara.

IL DIRETTORE GENERALE

Dr. Claudio D'Amario, nominato dalla Giunta Regionale con deliberazione n. 50 del 14 febbraio 2009, acquisiti i pareri allegati del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ha adottato il seguente provvedimento, su relazione dell'Ufficio Formazione, Valutazione e Relazioni Sindacali:

N. 131

OGGETTO: APPROVAZIONE REGOLAMENTO DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DELL'AREA MEDICA E VETERINARIA, AI SENSI DELL'ART.25, COMMA 5, DEL CCNL DI CATEGORIA DEL 3 NOVEMBRE 2005.

IL DIRETTORE GENERALE

Letta la relazione del Dirigente dell'Ufficio Relazioni sindacali, valutazione e formazione del personale, che costituisce parte integrante del presente provvedimento.

Ritenuto di condividere il contenuto e la proposta.

Ritenuto di conferire al presente provvedimento l'immediata esecutività, stante l'urgenza di provvedere.

Visto l'art. 25, comma 5, del CCNL dell'area dirigenziale medica e veterinaria del 3 novembre 2005.

DELIBERA

- A) **DI APPROVARE** l'allegato regolamento di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti medici e veterinari dipendenti dell'Azienda Usl di Pescara.
- B) **DI DARE MANDATO** all'Ufficio Affari Generali di trasmettere copia della presente deliberazione all'Ufficio gestione risorse umane.
- C) **DI CONFERIRE** al presente provvedimento effetti di immediata esecutività.



F.to IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Claudio D'Amario

Pubblicata all'albo dell'ente per 15 giorni dal - 9 FEB. 2010 al 23 FEB. 2010

inviata per l'esecuzione a: Gest. Econ. Finanz.
Gest. Risorse Umane
per conoscenza a: _____

inviata alla Giunta Regionale in data _____ prot. n. _____

inviata al Presidente Conferenza dei Sindaci in data _____ prot. n. _____

inviata al Collegio Sindacale in data _____ prot. n. _____

IL FUNZIONARIO

Per copia conforme all'originale e per uso amministrativo.

Pescara, - 9 FEB. 2010

IL FUNZIONARIO
SETTORE AA.GG

ALLEGATO A

Relazione del Dirigente dell'Ufficio Relazioni Sindacali, Valutazione e Formazione del Personale

PREMESSO CHE :

l'art. 25, comma 5, del CCNL dell'area dirigenziale medica e veterinaria del 3 novembre 2005 dispone che le aziende debbano adottare preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti medici e veterinari e che tali criteri, prima della definitiva adozione, sono oggetto di concertazione con le organizzazioni sindacali di categoria di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL dell'area dirigenziale medica e veterinaria dell'otto giugno 2000.

CONSIDERATO CHE :

nelle riunioni sindacali del 29 gennaio 2009, 26 maggio 2009, 30 giugno 2009 e 14 luglio 2009 si sono tenute apposite riunioni con le organizzazioni sindacali di categoria della dirigenza medica e veterinaria con all'ordine del giorno la concertazione avente ad oggetto il regolamento di valutazione dei dirigenti dell'area in parola;

la concertazione di cui sopra è, pertanto, conclusa, e del suo esito è stato redatto verbale (che si allega al presente provvedimento) dal quale risultano le posizioni delle parti, come richiesto dall'art. 6, comma lett.B) del CCNL dell'area dirigenziale medica e veterinaria del 3 novembre 2005.

RITENUTO:

di poter procedere, esauriti gli adempimenti in materia di relazioni sindacali, all'approvazione del regolamento di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti medici e veterinari dipendenti dell'Azienda Usl di Pescara..

TANTO PREMESSO, CONSIDERATO E RITENUTO si propone al direttore generale di approvare l'allegato regolamento di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti medici e veterinari dipendenti dell'Azienda Usl di Pescara.

IL DIRIGENTE AMMINISTRATIVO
f.to (Dott. Claudio Pantani)

Si attesta la regolarità tecnica ed amministrativa, nonché la legittimità del presente provvedimento e che la relativa, eventuale, spesa prevista viene imputata sulle pertinenti voci di conto del bilancio di previsione per l'anno 2010.

F.to IL DIRIGENTE DELL'UFFICIO
FORMAZIONE, VALUTAZIONE
RELAZIONI SINDACALI
Dott. Claudio Pantani

Pescara, _____

Ai sensi del D. Lgs. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni, il sottoscritto esprime il seguente parere sul presente provvedimento:

F.to IL DIRETTORE AMM.VO
(Dottssa Tea Di Pietro)

F.to IL DIRETTORE SANITARIO
(Dott. Fernando Guarino)

VERBALE ~~DEI~~ DI CONCERTAZIONE L
(ART. 6 COMMA 1 LETT. B CCNL 3/4/2005)

PREMESSO CHE NELLE RIUNIONI DEL 29/1/2009, 26/5/2009, 30/6/2009 E 14/7/2009 SI E' EFFETTUATA LA CONCILIAZIONE IN MATERIA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DELL'AREA MED. E VETERINARIA.

CONSIDERATO CHE L'AZIENDA HA PRESENTATO AGLI OO.SS. UNA PROPOSTA SU LA MATERIA ED HA MODIFICATO LA STESSA ACCOGLIENDO BUONA PARTE DELLE MODIFICHE PROPOSTE DALLE OO.SS.

L'ULTIMA PROPOSTA PRESENTATA AGLI OO.SS. E' STATA, IN UN TEMPO REALE, MODIFICATA IN BASE AGLI ELEMENTI EMERSI DURANTE LA DISCUSSIONE.

L'AZIENDA RITIENE CHE QUEST'ULTIMA VERSIONE, ALLEGATA AL PRESENTE VERBALE, RIASSUMA LE PROPRIE AZIONI SU LA MATERIA E LA FA PROPRIA.

FEDERAZIONE MEDICI CHIEDE LA MODIFICA DELL'ART. 4, COMMA 1 PUNTO B PARTE CAP-VERO, LA DOVA' RECITA "L'AZIENDA SI IMPEGNA" IN "L'AZIENDA HA L'ADDEBITO" PROPOSTO L'ABOLIZIONE DELL'ART. 4 COMMA 3, PUNTO

IN QUANTO NON PERTINENTE CON LA MATERIA E

ATTUALMENTE DISCIPLINATO DAL CCNL.

FEDERAZIONE MEDICI RITIENE INDISPENSABILE CHE IL REGOLAMENTO CON UN MANUALE AD USO DEI VALUTATORI CHE CONTENGHA GLI INDICATORI PER LA MISURAZIONE, QUANTO PIU' OGGETTIVA, DEGLI ITENS, DELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE.

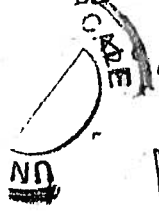
IN ASSENZA DI TALE SELEMENTO, LA VALUTAZIONE RISCHIA DI ESSERE ESCLUSIVAMENTE SOGGETTIVA E NON CONFUETIVA BM

NEO'EVENTUALITA' DI UN CONTRADDITTORIO CON IL
DIRIGENTE VALUTATO.

LE SUDDETTE POSIZIONI SONO CONDIVISE DAGLI CIVITTA
E DAGLI ANAO ASSIATED, NONCHE' LE MODIFICHE AL
REGOLAMENTO APPROVATE NEGLI SEDUTA ODIERNA.

IN RELAZIONE ALLA REFRICAZIONE DI POSIZIONE FINITA
DEGLI STRUTTURE SETTORI, SI SPECIFICA CHE RIENTRANO
IN QUESTA CATEGORIA, COME PREVISTO DAL CCNL, COLORO
CHE BRANO TITOLARI DI TITOLO ORGANIZZATIVO EX ART.
56 D.P.R. 384/90 E I TITOLARI DI STRUTTURE
SETTORIALI CONFERITA ALTA DALLA DITTA IN VIGORE
DEL CCNL II BIENNIO ECONOMICO 2000/2001 (CIVITTA,
CITA, ANPO).

DECS GARZONI TRATTANTE
MADE PUBBLICA



pubble

Quilich
Vigilanza

Sette

Mirella Siroli
CIA

Carlo Guffoni
UICT

DD. JJ.

CILV MP degli Italiani
ANAO ASSIATED

ANPO

AIMO ASM

FED. Medici

CGIL MEDICI

UMSPED

10/A/09

Bozza di

Regolamento in materia di

VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Area Medica

con integrazioni e modifiche dei CCNL 3-11-2005 e del 5-7-2006.



AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE
"Pescara"

INDICE :

VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E RELATIVI EFFETTI

Art. 1	VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE ATTIVITÀ DEI DIRIGENTI.	PAG. 1
Art. 2	LA METODOLOGIA PER L'ESPRESSIONE DELLE VALUTAZIONI.	PAG. 3
Art. 3	EFFETTI DELLA VALUTAZIONE DEL NAV.	PAG. 5
Art. 4	EFFETTI DELLA VALUTAZIONE DEL COLLEGIO TECNICO.	PAG. 7
Art. 5	TUTELA DELLA PRIVACY.	PAG. 9
Art. 6	NORME FINALI.	PAG. 9

ALLEGATI

ALLEGATO 1	SCHEDA DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE/COMPORMENTALE DI 1 ^a ISTANZA
ALLEGATO 2	SCHEDA DI VALUTAZIONE GESTIONALE/MANAGERIALE DI 1 ^a ISTANZA
ALLEGATO 3	SCHEDA DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE/COMPORMENTALE DI 2 ^a ISTANZA
ALLEGATO 4	SCHEDA DI VALUTAZIONE GESTIONALE/MANAGERIALE DI 2 ^a ISTANZA
ALLEGATO 5	VERBALE ILLUSTRAZIONE SCHEDE DI VALUTAZIONE E CONDIVISIONE DEI RELATIVI CRITERI

2. Dirigenti professionali, cioè che svolgono funzioni professionali di base o di alta specializzazione.

In funzione della suddetta distinzione, la valutazione si svilupperà opportunamente nei seguenti ambiti:

- a) tutto il personale dirigente (punti 1 e 2) è soggetto a valutazione di tipo professionale/comportamentale;
- b) i dirigenti responsabili di struttura complessa o semplice (punto 1) sono valutati anche in relazione alle capacità gestionali/manageriali espresse nello svolgimento dell'incarico;

5 - Il processo di valutazione relativo a ciascuno degli ambiti di cui al precedente comma si svolge su due istanze distinte e separate (prima e seconda istanza).

6 - Le proposte di valutazione di prima istanza vengono effettuate con cadenza annuale dal dirigente posto in posizione funzionale immediatamente superiore al dirigente da valutare, in linea con il modello organizzativo adottato dall'Azienda.

Il principio che guida l'Azienda nella scelta di coloro che devono effettuare le valutazioni di prima istanza è quello della diretta conoscenza dell'attività del valutato, così come indicato dall'art. 25 del CCNL 03.11.2005. Quindi, nel caso in cui il dirigente superiore non sia di fatto in grado di conoscere adeguatamente il valutato sul luogo di lavoro, questi, pur rimanendo responsabile della valutazione di prima istanza, per la concreta stesura della scheda valutativa si avvarrà della proposta di altri dirigenti superiori del valutato idonei a soddisfare il summenzionato principio.

7 - Per le due diverse proposte di valutazione, quella professionale/comportamentale (art. 1, comma 4, lett. a) del presente Regolamento) e quella gestionale di prima istanza (art. 1, comma 4, lett. b)) si utilizzano le schede di cui agli allegati 1 e 2; tali schede tengono necessariamente conto delle "aree di analisi" indicate dagli artt. 27 e 28 del CCNL 03.11.05.

8 - La valutazione definitiva di seconda istanza riguardante gli aspetti professionali/comportamentali - comma 4 lett. a) - è affidata al Collegio Tecnico dell'Area di competenza del dirigente; la valutazione di seconda istanza della capacità gestionale/manageriale dei direttori/responsabili di struttura - comma 4 lett. b) è affidata al Nucleo Aziendale di Valutazione.

9 - Per quanto riguarda i tempi e le scadenze della valutazione di seconda istanza, essa ha luogo :

- a) per gli ambiti di competenza del NAV, ogni anno;
- b) per gli ambiti di competenza del relativo Collegio tecnico :
 - alla scadenza dell'incarico conferito nei riguardi di tutti i dirigenti;
 - al termine del primo quinquennio di servizio per i dirigenti di nuova assunzione, ai fini del conferimento di un incarico professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi di verifica e di controllo o di responsabilità di struttura semplice; l'esito di tale momento valutativo è inoltre condizione sia per accedere alla fascia immediatamente superiore relativa alla indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che per avere diritto alla equiparazione della retribuzione di posizione minima contrattuale;
 - al compimento dei quindici anni di servizio, prestato senza soluzione di continuità (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato), anche in Aziende od enti diverse dal comparto sanità, per

tutti i dirigenti - esclusi i direttori di struttura complessa - ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità economica per l'esclusività del rapporto di lavoro.

- 10 - In linea con quanto disposto dall'art. 5, comma 4 del D.Lgs. 286/99, oltre che alle scadenze sopra indicate, in via eccezionale l'attività dei dirigenti può essere sottoposta a valutazione definitiva, anche prima della scadenza dell'incarico a questi conferito, fatta salva comunque ogni azione prevista dalle norme di legge o altre norme. A seguito di due valutazioni negative consecutive da parte del Nucleo di Valutazione, ovvero nel caso vengano riscontrate a carico dei dirigenti violazioni gravi in tema di osservanza dei doveri che, anche in considerazione della natura fiduciaria dell'incarico, impediscano la regolare prosecuzione dello stesso, l'Azienda può disporre la revoca anticipata dell'incarico previa valutazione del relativo Collegio Tecnico.
- 11 - In seconda istanza il NAV e il Collegio Tecnico - a seconda delle rispettive competenze - procedono in piena autonomia prioritariamente alla validazione del processo seguito e, contestualmente, alla valutazione definitiva (positiva o negativa) delle proposte di valutazione di prima istanza espresse dal dirigente responsabile nel periodo esaminato. A tal fine, oltre alla scheda compilata dal dirigente immediatamente superiore (valutatore di prima istanza), gli organismi collegiali di seconda istanza utilizzano tutti gli elementi messi loro a disposizione dall'Azienda, fra i quali è compresa la relazione di fine anno redatta dal dirigente responsabile di struttura e tutta la documentazione ritenuta necessaria fra quella fornita in via ufficiale dagli appositi uffici adibiti al sistema di pianificazione e controllo di gestione ed allo sviluppo delle risorse umane.
- 12 - L'esito delle valutazioni annuali da parte del NAV, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'art. 27 del CCNL 03/11/2005, concorre alla formazione delle valutazioni di competenza del relativo Collegio tecnico.
- 13 - Ai fini delle valutazioni definitive, gli organismi collegiali di seconda istanza utilizzano, in via di principio e previa adozione preventiva, le schede di cui agli allegati 3 e 4.

14 - Campo di lavoro del Collegio Tecnico

Il Collegio Tecnico è formato dal Direttore Generale e deve valutare il campo di lavoro del dirigente valutato (per il campo di lavoro).

Il campo di lavoro del dirigente è definito dal Direttore Generale e dal Collegio Tecnico, in base alle attività svolte dal dirigente, alla luce delle competenze, delle responsabilità e delle mansioni attribuite al dirigente.

Il campo di lavoro del dirigente è definito dal Direttore Generale e dal Collegio Tecnico, in base alle attività svolte dal dirigente, alla luce delle competenze, delle responsabilità e delle mansioni attribuite al dirigente.

Il campo di lavoro del dirigente è definito dal Direttore Generale e dal Collegio Tecnico, in base alle attività svolte dal dirigente, alla luce delle competenze, delle responsabilità e delle mansioni attribuite al dirigente.

Art. 2 LA METODOLOGIA PER L'ESPRESSIONE DELLE VALUTAZIONI.

- 1 - La metodologia applicata dall'Azienda in via generale per esprimere i giudizi su tutti i possibili elementi da valutare prevede la definizione di un certo numero di aree di esame (da Contratto) e, all'interno di queste,

L'indicazione degli elementi analitici (item) sui quali il valutatore di prima istanza è chiamato ad esprimere il proprio giudizio sintetico. Di seguito si procede ad illustrare i passaggi metodologici relativi alla valutazione sia professionale che gestionale.

- 2 - Per l'espressione del giudizio relativo a ciascun "Item" il valutatore di prima istanza potrà orientarsi sulla base di una scala a cinque gradini, cui corrispondono altrettanti giudizi di valore differenziale rispetto ad un giudizio medio-atteso considerato "adeguato", cui, per convenzione, si attribuisce un punteggio pari a 3. La correlazione fra giudizi sintetici e punteggio è definita secondo lo schema seguente:

ESITO OSSERVATO	GIUDIZIO SINTETICO
LARGAMENTE AL DI SOPRA DELL'ATTESA	(5) ECCELLENTE
SUPERIORE ALL'ATTESA	(4) BUONO
IN LINEA CON L'ATTESA	(3) ADEGUATO
INFERIORE ALL'ATTESA	(2) MEDIOCRE
LARGAMENTE AL DI SOTTO DELL'ATTESA	(1) SCARSO

- 3 - A garanzia del diritto alla trasparenza ed alla partecipazione del valutato, fin dal momento dell'affidamento dell'incarico, ogni responsabile superiore, chiamato a svolgere la proposta di valutazione di propria competenza, deve specificare a tutti i dirigenti affidati alla sua responsabilità quali siano gli elementi procedurali previsti in ogni tipologia di valutazione, compresa la scala dei giudizi possibili; egli deve, altresì, svolgere uno o più incontri durante i quali dovrà aver cura d'illustrare, anche attraverso esempi, i comportamenti ritenuti congrui per conseguire il giudizio "adeguato (3)" in relazione a ciascun item riportato sulla scheda. Al fine di documentare l'avvenuta informativa sulle modalità e le regole attraverso cui si svolgerà il processo di valutazione che lo riguarda, si prevede che il dirigente valutatore richieda al dirigente da valutare di apporre la propria firma in un apposito verbale (Allegato 5).
- 4 - Nel corso dell'anno, qualora il dirigente si discosti rispetto agli elementi sui quali dovrà essere valutato, questi deve esserne informato immediatamente da parte del dirigente superiore, il quale è tenuto a chiarire eventuali discordanze di interpretazione.
- 5 - Per la corretta compilazione della scheda per la proposta di valutazione, il valutatore di prima istanza è tenuto a motivare per iscritto - negli appositi spazi sotto ogni area di valutazione - o attraverso documentazione allegata, ogni giudizio che si discosti dal valore medio di riferimento (ADEGUATO = 3). L'omissione di tale indicazione, con particolare riferimento ai giudizi inferiori al livello di adeguatezza, sarà elemento di valutazione del valutatore stesso da parte dei relativi Collegi di seconda istanza.
- 6 - Il dirigente sottoposto a valutazione deve venire informato con cadenza annuale dell'esito della stessa a cura del rispettivo valutatore (diretto superiore) e le schede di valutazione di prima istanza, riempite in tutte le parti che le compongono, devono essere firmate dal valutato per presa visione. In caso di rifiuto si provvederà alla spedizione al relativo domicilio della scheda compilata e firmata dal dirigente valutatore tramite raccomandata e ricevuta di ritorno.

- 7 - La corretta e puntuale compilazione delle schede di valutazione annuale di prima istanza, nonché l'invio delle stesse nei tempi debiti all'ufficio incaricato di gestire il sistema, rappresentano responsabilità dirette del dirigente valutatore.
- 8 - In caso di mancata condivisione sui contenuti della proposta di valutazione di prima istanza, il dirigente sottoposto a valutazione ha diritto di formulare per iscritto, entro 15 giorni dall'informativa ricevuta, le proprie controdeduzioni, osservazioni e rilievi.
- 9 - Applicando la presente metodologia ai diversi ambiti valutativi, il giudizio finale potrà assumere esito positivo o negativo; per stabilirlo gli organismi deputati in seconda istanza (i Collegi tecnici per la parte professionale/comportamentale ed il Nucleo di Valutazione per la parte gestionale) si orientano individuando, sulla base del contesto di riferimento osservato, un valore soglia oltre il quale le valutazioni si riterranno positive.
- 10 - Al fine di cui sopra, ogni organismo è tenuto a compilare una propria scheda di valutazione di seconda istanza, nella quale, oltre alla sintesi dei giudizi di prima istanza, potranno essere inseriti tutti gli elementi ritenuti utili a documentare i giudizi e le capacità espresse nel periodo esaminato. Le considerazioni in merito a tali elementi potranno essere espresse attraverso un eventuale punteggio integrativo (di segno positivo o negativo) che, sommato al punteggio derivato dalla prima istanza, andrà a rappresentare il punteggio definitivo del dirigente. Quest'ultimo punteggio, rapportato al valore soglia, consentirà l'espressione del giudizio finale positivo o negativo.
- 11 - L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione (NAV e Collegi tecnici), prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere necessariamente preceduta da un contraddittorio nel quale verranno acquisite le controdeduzioni del dirigente, anche assistito da persona di sua fiducia.
- 12 - L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporterà l'assunzione di provvedimenti necessariamente commisurati:
- a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
 - b) all'entità degli scostamenti rilevati.
- 13 - Indipendentemente dall'esito definitivo della proposta di valutazione di prima istanza espresso sinteticamente in centesimi, qualora fra i singoli criteri valutati si evidenziassero elementi di eccezionale gravità, gli organismi chiamati ad esprimere la valutazione di seconda istanza, sentito il valutato in contraddittorio secondo le modalità previste dal vigente Contratti, possono esprimere autonomamente il proprio giudizio definitivo.

ART. 3

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE DEL NAV.

VALUTAZIONE POSITIVA del NAV

1 - L'esito positivo della valutazione annuale del NAV è ^{condizione} ~~condizione~~ ^{composta} necessaria per l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, così come determinata dall'applicazione della metodologia contenuta nell'apposito Protocollo applicativo per l'attuazione del Sistema Premiante aziendale, in linea con le procedure di cui all'art. 65, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996 e s.m.i., oltre che a concorrere nell'espressione della valutazione di competenza dei relativi Collegi Tecnici alle scadenze previste.

VALUTAZIONE NEGATIVA del NAV

2 - Relativamente ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o di responsabilità di struttura semplice, l'accertamento di risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, determinati dall'inosservanza delle direttive e dall'operato non conforme ai canoni propri (gestione del budget affidato, efficacia dei modelli gestionali adottati, ogni altra funzione gestionale delegata) può determinare:

- la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro anche della stessa natura o di livello inferiore, comunque di valore economico più basso. Nel caso in cui al direttore di struttura complessa venga revocato l'incarico, a questi spetterà la fascia immediatamente inferiore per quanto riguarda l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro e verrà tolta l'indennità di struttura complessa ove percepita.
- La perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica. L'ammontare di tale eventuale decurtazione sarà individuato dal NAV, anche secondo quanto previsto dall'apposito protocollo operativo sul Sistema Premiante aziendale.
- In caso di valutazione negativa per due anni consecutivi, l'attivazione della valutazione definitiva del relativo Collegio Tecnico anche prima della scadenza dell'incarico, cui, in caso di giudizio negativo, seguirà la revoca dell'incarico di cui sopra e l'attribuzione di altro incarico di valore economico inferiore.

3 - ~~Relativamente al quanto previsto dal precedente comma, la retribuzione di risultato di valore economico inferiore alla retribuzione di risultato prevista potrà essere abbuonata nel mese di 2022, data di scadenza del secondo biennio, in via di procedura di valutazione aziendale dove necessario, in base ai procedimenti di cui al precedente comma, e al periodo previsto~~
contratti di Salvaguardia e forte salve le versioni

4 - Per tutti i dirigenti, la responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi fondata su elementi di particolare gravità, costituisce giusta causa di recesso da parte dell'Azienda. Questa in ogni caso deve prima contestare per iscritto al dirigente l'eventuale addebito convocandolo, non prima di 5 giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a propria difesa. In tale occasione il dipendente può farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferire mandato ad un procuratore di sua fiducia. Espletata tale procedura, l'Azienda invia la proposta di recesso al Comitato dei Garanti, il quale deve esprimere il proprio parere, vincolante nei confronti dell'Azienda, entro 60 giorni. Trascorso inutilmente il periodo previsto, l'Azienda chiederà un sollecito affinché entro ulteriori 30 giorni il Collegio invii il parere richiesto; nel caso il Comitato non si esprima entro tale ulteriore proroga, l'Azienda potrà decidere autonomamente per il recesso.

VALUTAZIONE POSITIVA da parte del relativo Collegio Tecnico.

1 - L'esito positivo della valutazione affidata al relativo Collegio tecnico produce i seguenti effetti:

a) al termine dell'incarico:

- per i dirigenti di struttura complessa realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro di pari o maggior rilievo gestionale e/o economico;
- per i dirigenti di struttura semplice realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro di pari o maggior rilievo gestionale e/o economico appartenente alla fascia di 5a/6a del CCNL;
- per gli altri dirigenti con incarico di natura professionale di cui alla lettera c) art. 27 comma 1 CCNL 8/6/2000 realizza la condizione sia per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro di pari o maggior rilievo economico, sia per l'affidamento della responsabilità gestionale di struttura semplice;

b) al termine del quinquennio per i neo assunti:

- l'attribuzione di un incarico di natura professionale anche di alta specializzazione o la responsabilità gestionale di struttura semplice;
- l'attribuzione dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro relativa alla fascia immediatamente superiore di cui all'art. 5 del CCNL 8/6/2000, secondo biennio;
- l'equiparazione della retribuzione di posizione minima tabellare al dirigente equiparato, di cui all'art. 3 del CCNL 8/6/2000, secondo biennio, con i valori aggiornati dal CCNL 3/11/2005 e del 5/7/2006, relativamente al primo e secondo biennio;

c) al maturare del quindicesimo anno di esperienza professionale, per tutti i dirigenti non titolari di struttura complessa, l'attribuzione del valore economico relativo alla fascia superiore dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro;

d) con decorrenza 5 luglio 2006 (data di entrata in vigore del secondo biennio) la valutazione positiva ottenuta al termine dei quindici anni di esperienza professionale comporta il riconoscimento della retribuzione di posizione minima prevista per coloro che sono definiti "Dirigenti incarico lettera c) art. 27 CCNL 8/6/2000";

e) la norma di cui al punto precedente si applica anche a quei dirigenti che, riportando una valutazione positiva alla scadenza dell'incarico, hanno già acquisito l'esperienza quindicennale.

VALUTAZIONE NEGATIVA da parte del relativo Collegio Tecnico.

2 - L'esito negativo della valutazione affidata al Collegio tecnico alla scadenza dell'incarico produce i seguenti effetti:

- il direttore di struttura complessa non viene confermato nell'incarico, ma mantenuto in servizio con l'attribuzione di un incarico di responsabilità di struttura semplice o di natura professionale, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Conseguentemente gli viene tolta l'indennità di struttura

complessa ove spettante e attribuita l'indennità di esclusività del rapporto di lavoro della fascia immediatamente inferiore, indipendentemente dall'esperienza professionale maturata.

- Il Responsabile di struttura semplice e gli altri dirigenti con incarico di natura professionale non vengono confermati nell'incarico, ma viene loro attribuito un incarico professionale di cui alla lettera c) dell'art. 27 del CCNL 8/6/2000, comunque di valore economico inferiore, nonché il ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro.
- nell'attribuzione di incarichi con valore economico inferiore, ~~la retribuzione di posizione minima equiparata~~ ~~ad un incarico di natura professionale di cui alla lettera c) dell'art. 27 del CCNL 8/6/2000~~; l'ammontare esatto della decurtazione sarà individuato dalla Direzione aziendale e dove necessario si dovrà procedere ad effettuare i necessari conguagli su quanto percepito *fatte salve le previsioni contrattuali di salvaguardia.*

3 - Per i dirigenti neo assunti, l'esito negativo della valutazione alla scadenza del cinque anni comporta il ritardo di un anno:

- nell'eventuale conferimento di un incarico di natura professionale di cui all'art. 27 lettera c) CCNL 8/6/2000 o un incarico di responsabilità di struttura semplice;
- nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro;
- nell'attribuzione della retribuzione di posizione minima equiparata.

4 - Tutti i dirigenti - ad eccezione dei Direttori di struttura complessa - che siano stati valutati negativamente dal relativo Collegio tecnico, l'anno successivo saranno oggetto di una nuova valutazione da parte dello stesso Collegio per poter accedere ai benefici contrattualmente previsti.

Nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 31 CCNL 8/6/2000 e comunque fatte
5 - In tutti i casi in cui viene riportata una valutazione negativa da parte di qualsiasi dirigente, l'Azienda, se lo ritiene opportuno, può ricorrere alla proposta di recesso ai sensi dell'art. 36 del CCNL 5/12/1996, con le *fatte salve le*
Integrazioni apportate dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000 e dall'art. 20 del CCNL 03/11/2005. *previsioni del'Art. 36 dell'*
Anche in questo caso, trascorso inutilmente il periodo previsto per il parere da parte del Comitato dei *di' servizi*
Garanti, l'Azienda chiederà un sollecito affinché entro ulteriori 30 giorni il Collegio invii una propria risposta; *del'art*
nel caso il Comitato non si esprima entro tale ulteriore proroga, l'Azienda potrà decidere autonomamente per *CCNL del*
il recesso. *5.12.96*

Art. 5 TUTELA DELLA PRIVACY.

1 - In base alla normativa sui dati sensibili, nonché a quanto disposto dal DLgs 286/1999 (art.1 c. 5 e 6 ed art. art.6 c.2) in materia di comunicazione dei risultati dei processi valutativi, sulle notizie e valutazioni riguardanti i dipendenti deve essere garantita la privacy. Quindi, al fine di proteggere le schede e le eventuali documentazioni integrative ad esse allegata dall'indebita curiosità di persone non autorizzate, è necessario che i dirigenti investiti della responsabilità di proporre le valutazioni di prima istanza adottino tutte le cautele necessarie.

Art. 6**NORME FINALI.**

- 1 - Per quanto non espressamente riportato nel presente regolamento si fa riferimento alle disposizioni di cui al C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria del vigente contratto.
- 2 - Il presente regolamento disciplina l'istituto della valutazione permanente fino ad emanazione di nuova regolamentazione aziendale in recepimento della futura normativa contrattuale.

SCHEDA DI VALUTAZIONE
PROFESSIONALE / COMPORTAMENTALE
 1^a ISTANZA.

DIRIGENTE VALUTATO:
 TUTTI I DIRIGENTI

DIRIGENTE VALUTATO : _____

RESPONSABILE VALUTATORE : _____

STRUTTURA AZIENDALE : _____

PERIODO VALUTATO: DAL _____ AL _____

A AREA DELLA COLLABORAZIONE: GRADO DI PARTECIPAZIONE MULTIDISCIPLINARE (DIPARTIMENTO)

	GIUDIZIO (1-5)				
1. <u>Grado di collaborazione con i colleghi</u>	1	2	3	4	5
2. <u>Grado di collaborazione con gli altri collaboratori</u>	1	2	3	4	5
3. <u>Grado di partecipazione all'attività dipartimentale</u>	1	2	3	4	5
4. <u>Grado d'integrazione multidisciplinare</u>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3) :

B AREA DELLA COMUNICAZIONE: CAPACITÀ DI MOTIVARE, GUIDARE E VALUTARE I COLLABORATORI, GENERANDO UN CLIMA ORGANIZZATIVO POSITIVO ATTRAVERSO UNA EQUA DISTRIBUZIONE DEI CARICHI DI LAVORO, DEI VOLUMI DI ATTIVITÀ E DELLA GESTIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

	GIUDIZIO (1-5)				
1. <u>Capacità di valorizzare i propri collaboratori</u>	1	2	3	4	5
2. <u>Capacità di motivare</u>	1	2	3	4	5
3. <u>Capacità di coordinare</u>	1	2	3	4	5
4. <u>Capacità di prendere decisioni chiare e precise</u>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3) :

C AREA DELL'ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI AFFIDATE NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DELLA QUALITÀ DELL'APPORTO SPECIFICO

	GIUDIZIO (1-5)				
1. <u>Accuratezza</u>	1	2	3	4	5
2. <u>Rapidità</u>	1	2	3	4	5
3. <u>Puntualità nell'esecuzione</u>	1	2	3	4	5
4. <u>Operatività, precisione, comunicazione, qualità</u>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3) :

D AREA DELLA QUALITÀ PERCEPITA; GRADO DI ORIENTAMENTO ALL'UTENZA

GIUDIZIO (1-5)

1. <i>Grado d'appropriatezza degli interventi e delle prestazioni</i>	1	2	3	4	5
2. <i>Livello di qualità professionale percepita dall'utenza</i>	1	2	3	4	5
3. <i>Apporto al miglioramento dell'accoglienza</i>	1	2	3	4	5
4. <i>Apporto al miglioramento della qualità della gestione amministrativa</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3) :

E AREA DELLA TECNOLOGIA E DEI PROCESSI: CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE TECNOLOGIE E DEI PROCESSI DI CONTROLLO, DI APPROPRIATEZZA CLINICA, CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ.

GIUDIZIO (1-5)

1. <i>Capacità di innovazione</i>	1	2	3	4	5
2. <i>Capacità di gestione delle tecnologie e dei processi di controllo</i>	1	2	3	4	5
3. <i>Capacità di gestione delle tecnologie e dei processi di controllo</i>	1	2	3	4	5
4. <i>Capacità di gestione delle tecnologie e dei processi di controllo</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3) :

F AREA DELLE LINEE GUIDA E PROTOCOLLI E DELLE RACCOMANDAZIONI TERAPEUTICHE, ELABORAZIONE, PROMOZIONE, VERIFICA E DISSEMINAZIONE.

GIUDIZIO (1-5)

1. <i>Capacità di implementazione di linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico-terapeutiche.</i>	1	2	3	4	5
2. <i>Impegno nella promozione e diffusione del contenuto.</i>	1	2	3	4	5
3. <i>Capacità di implementazione di linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico-terapeutiche.</i>	1	2	3	4	5
4. <i>Capacità di implementazione di linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico-terapeutiche.</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3) :

G AREA DELLA RICERCA CLINICA APPLICATA, TUTORAGGIO FORMATIVO, DOCENZA AZIENDALE

GIUDIZIO (1-5)

1. <i>Grado di ricerca clinica applicata e finalizzata</i>	1	2	3	4	5
2. <i>Grado di impegno nella programmazione delle iniziative formative (piano formativo).</i>	1	2	3	4	5
3. <i>Grado di coinvolgimento nella didattica in ambito aziendale.</i>	1	2	3	4	5
4. <i>Grado di coinvolgimento nella didattica in ambito extra-aziendale (es. Università).</i>	1	2	3	4	5

GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITÀ RILEVATI :

CREDITI
FORMATIVI (ECM)

NECESSARI NEL PERIODO DI RIFERIMENTO* :

CONSEGUITI NEL PERIODO DI RIFERIMENTO

*:

ANNOTAZIONI (EVENTUALI):

** Indipendentemente dal ciclo annuale di valutazione, il "periodo di riferimento ECM" corrisponde all'ultimo anno solare conclusosi.*

RISPETTO DEL
CODICE DI COMPORTAMENTO
(ALL.1 AL CCNL 2002-05)

SI

NO

ANNOTAZIONI (EVENTUALI):

EVENTUALI RILIEVI ED
OSSERVAZIONI DA PARTE DEL
VALUTATO.

Data

Il Responsabile valutatore di prima istanza

Data

Il Dirigente valutato (per presa visione)

ALLEGATO 2

**SCHEDA DI VALUTAZIONE
GESTIONALE / MANAGERIALE**
1^a ISTANZA...

DIRIGENTE VALUTATO:
DIR: RESPONSABILE DI
STRUTTURA.

DIRIGENTE VALUTATO : _____

RESPONSABILE VALUTATORE : _____

STRUTTURA AZIENDALE : _____

PERIODO VALUTATO: DAL _____ AL _____

A AREA DEL COMPORTAMENTO MANAGERIALE

GIUDIZIO (1-5)

	1	2	3	4	5
1. Capacità di individuare le responsabilità e assumersene	1	2	3	4	5
2. Capacità di delegare	1	2	3	4	5
3. Capacità di mediare	1	2	3	4	5
4. Capacità di valutare i collaboratori	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3) :

B AREA DELLA TECNOLOGIA E DELL'INNOVAZIONE

GIUDIZIO (1-5)

	1	2	3	4	5
1. Governo delle scelte relative alle tecnologie	1	2	3	4	5
2. Governo ed implementazione delle novità normative	1	2	3	4	5
3. Capacità di individuare le opportunità e le risorse e di valutare le alternative	1	2	3	4	5
4. Capacità di individuare le opportunità e le risorse e di valutare le alternative	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3) :

C AREA RELAZIONALE E DELLA COMUNICAZIONE

GIUDIZIO (1-5)

	1	2	3	4	5
1. Grado di attenzione alla comunicazione di sé	1	2	3	4	5
2. Grado di ascolto degli altri	1	2	3	4	5
3. Capacità di promuovere dinamiche di squadra	1	2	3	4	5
4. Grado di riservatezza	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3) :

D AREA DELL'EFFICIENZA E DELLA PRODUTTIVITÀ

GIUDIZIO (1-5)

1. <i>Capacità di lavoro personale</i>	1	2	3	4	5
2. <i>Capacità di indurre la produttività degli altri</i>	1	2	3	4	5
3. <i>Capacità di intervento sul posto di lavoro</i>	1	2	3	4	5
4. <i>Grado di aggiornamento tecnico/scientifico</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3) :

E' AREA DELLA PARTECIPAZIONE AI PROCESSI AZIENDALI

GIUDIZIO (1-5)

1. <i>Grado di appartenenza all'azienda</i>	1	2	3	4	5
2. <i>Grado di partecipazione ai processi trasversali</i>	1	2	3	4	5
3. <i>Livello di appropriatezza delle procedure</i>	1	2	3	4	5
4. <i>Contributo al miglioramento della qualità</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3) :

EVENTUALI RILIEVI ED
OSSERVAZIONI DA PARTE DEL
VALUTATO.

Data

Il Responsabile valutatore di prima istanza.

Data

Il Dirigente valutato (per presa visione)

SCHEDA DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE / COMPORTAMENTALE

2^a ISTANZA.

DIRIGENTE VALUTATO:
TUTTI I DIRIGENTI

DIRIGENTE VALUTATO _____

PROFILO PROFESSIONALE : _____

STRUTTURA AZIENDALE : _____

TITOLARE D'INCARICO DI STRUTTURA : SI NO

TIPOLOGIA DELL'INCARICO : _____

DECORRENZA DELL'INCARICO : _____

PERIODO VALUTATO: _____ DAL _____ AL _____

DINAMICA DELLE VALUTAZIONI PROFESSIONALI DI PRIMA ISTANZA (RIF. A) :

ANNO	VALUTAZIONE SINTETICA DI 1° ISTANZA

- /0 00000 000000
- IN MIGLIORAMENTO
- STABILE
- IN FLESSIONE
- IN NETTO PEGGIORAMENTO

RISULTANZE VALUTAZIONI DEL NAV NEL PERIODO DI RIFERIMENTO (RIF. B) :

ANNO DI RIFERIMENTO	ESITI DELLA VALUTAZIONE						

OSSERVAZIONI, INDICAZIONI, RILIEVI DEL VALUTATORE DI PRIMA ISTANZA (RIF. C) :

CONTRODEDUZIONI, OSSERVAZIONI, INDICAZIONI, RILIEVI DEL VALUTATO (RIF. C) :

ANALISI DEL COLLEGIO TECNICO (RIF. C)

SINTESI VALUTAZIONE PROFESSIONALE/COMPORAMENTALE

TIPOLOGIA DELLE VALUTAZIONI	PUNTEGGIO
1 ^A Istanza (giudizio medio del periodo di riferimento)	/100
[A] Andamento nel Tempo (punteggio integrativo a carattere facoltativo a cura del CT)	/100
[B] Analisi delle valutazioni annuali da parte dei NAV (punteggio integrativo a carattere facoltativo a cura del CT)	/100
[C] Analisi del Collegio Tecnico (punteggio integrativo a carattere facoltativo a cura del CT)	/100
TOTALE	<input type="text" value=""/>

Valutazione finale, giudizio sintetico.

Il presente Collegio Tecnico, sulla base dell'analisi del contesto omogeneo dei dirigenti da valutare, pone il valore soglia del punteggio da conseguire dal singolo dirigente pari a: ____ /100 .

Considerato l'andamento nel tempo della valutazione stessa, insieme alla documentazione agli atti, si esprime il seguente giudizio sintetico:

 POSITIVO **NEGATIVO**

Data

Il Collegio Tecnico

SCHEDA DI VALUTAZIONE
GESTIONALE / MANAGERIALE
2^a ISTANZA.

DIRIGENTE VALUTATO:
DIR. RESPONSABILE DI
STRUTTURA.

DIRIGENTE VALUTATO : _____

PROFILO PROFESSIONALE : _____

STRUTTURA AZIENDALE : _____

TIPOLOGIA DELL'INCARICO : _____

DECORRENZA DELL'INCARICO : _____

PERIODO VALUTATO: DAL _____ AL _____

PERFORMANCE DELL'EQUIPE : $\text{\textcircled{D}}$ _____ %

OSSERVAZIONI, INDICAZIONI, RILIEVI DEL VALUTATORE DI PRIMA ISTANZA.

CONTRODEDUZIONI, OSSERVAZIONI, INDICAZIONI, RILIEVI DEL VALUTATO.

ANALISI DEL NAV.

SINTESI VALUTAZIONE CAPACITÀ GESTIONALI / MANAGERIALI

TIPOLOGIA DELLE VALUTAZIONI	PUNTEGGIO
1 ^A Istanza (come da proposta del relativo Responsabile)	/100
2 ^A Istanza (punteggio integrativo a carattere facoltativo a cura del NAV)	/100
TOTALE	<input type="text" value="Ⓣ"/> /100

SINTESI PRODUTTIVITÀ EQUIPE E CAPACITÀ GESTIONALI / MANAGERIALI

	Peso dell'area	Sintesi valutazioni
PERFORMANCE DELL'EQUIPE	50 %	Ⓣ
VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ GESTIONALI / MANAGERIALI	50 %	Ⓣ
TOTALE	100 %	/100

VALUTAZIONE FINALE, GIUDIZIO SINTETICO.

Il NAV, sulla base dell'analisi del contesto omogeneo dei dirigenti da valutare, pone il valore soglia del punteggio da conseguire dal singolo dirigente pari a: ____ /100 .

Considerato l'andamento nel tempo della valutazione stessa, insieme alla documentazione agli atti, si esprime il seguente giudizio sintetico:

POSITIVO

NEGATIVO

_____ /
Data

Il NAV

Data _____

Il Dirigente valutatore di prima istanza



AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE
"Pescara"