



REGIONE ABRUZZO
Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO–VASTO–CHIETI
Via Martiri Lancianesi n. 17/19 – 66100 Chieti
C.F. e P. Iva 02307130696

REGOLAMENTO IN MATERIA DI
AFFIDAMENTO-VALUTAZIONE-REVOCA
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
AREA MEDICA E VETERINARIA

(sottoscritto in data 11 novembre 2010 con le modifiche da ultimo apportate in data 22 dicembre 2016 – Atto deliberativo n. 91 del 7 febbraio 2017)



REGOLAMENTO IN MATERIA DI AFFIDAMENTO VALUTAZIONE REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI AREA MEDICA E VETERINARIA

Premessa

Il presente Regolamento disciplina le modalità di Affidamento, Valutazione e Revoca degli incarichi dirigenziali dell'Area Medica/Veterinaria.

Il numero e le tipologie degli incarichi dirigenziali, graduati e pesati in relazione al grado di responsabilità attribuita a ciascuna funzione, sulla scorta dei criteri definiti in sede di concertazione con le parti sindacali, vengono individuati in coerenza con i principi e l'organigramma delineati nell'Atto Aziendale.

Normativa di riferimento

Il quadro normativo fondamentale di riferimento attualmente in vigore è rappresentato da:

- artt. 27 e seguenti del CCNL 8 giugno 2000 - I biennio economico - della Dirigenza Medica e Veterinaria;
- art. 24, artt. 25 e seguenti del CCNL 3 novembre 2005 - I biennio economico - della Dirigenza Medica e Veterinaria e allegato 5;
- artt. 6, 9 e 10 del CCNL 17 ottobre 2008 - I biennio economico - della Dirigenza Medica e Veterinaria;
- art. 18 CCNL 8 giugno 2000 - I biennio economico - della Dirigenza Medica e Veterinaria, come modificato dall'art. 11 del CCNL 3 novembre 2005 - I biennio economico;
- Linee Generali di indirizzo regionali per lo svolgimento della contrattazione integrativa ai sensi dell'art.9 del CCNL 2002/2005 e dell'art. 5 del CCNL 2006/2009, punti e) "definizione dei criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei Dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle Aziende, ai sensi dell'art. 25 comma 5 del CCNL 3 novembre 2005".

AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1

TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Le tipologie di incarichi dirigenziali sono quelle previste dall'art. 27, comma 1, del CCNL 8 giugno 2000 - I biennio economico - della Dirigenza Medico Veterinaria:

- a) incarichi di direzione di struttura complessa. Tra essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario o di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992;



- b) incarichi di direzione di struttura semplice:
- per **struttura semplice** si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa, sia quelle a valenza dipartimentale o distrettuale, dotate di responsabilità ed autonomia;
- c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo:
- per **incarichi professionali di alta specializzazione** si intendono le articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali - quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento;
 - per **incarichi professionali**, che non siano di alta specializzazione, si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico - funzionale di base nella disciplina di appartenenza. Per tale tipologia di incarichi, in relazione al grado di esperienza/competenza, è previsto un duplice livello economico di retribuzione di posizione in relazione alla graduazione delle funzioni; **nel limite delle disponibilità del fondo, a seguito di valutazioni positive, può essere presa in considerazione l'opportunità di rigraduare l'incarico professionale base nei termini di incarico di valore intermedio;**
- d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, essa discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni.

Art. 2

MODALITA' DI AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

a - Incarichi di Direzione di Struttura Complessa

Gli incarichi di direzione di Struttura Complessa di cui all'art. 27 comma 1, lettera a) del C.C.N.L. 8/06/2000 sono affidati dal Direttore Generale con le procedure previste dal DPR 484/1997 nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale.

Per quanto concerne gli incarichi di Direttori di Dipartimento si rinvia alla disciplina specifica prevista nel Regolamento per il funzionamento dei Dipartimenti e dei Comitati di Dipartimento.

Per quanto concerne invece l'incarico di Direttore di Distretto si rinvia alla normativa vigente (art. 3 del D.Leg.vo 502/92 e s.m.i).

b - Incarichi di Responsabile di Struttura Semplice a valenza dipartimentale

Gli incarichi di Responsabile di Struttura Semplice a valenza dipartimentale/distrettuale sono conferiti dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato, nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale, a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di anzianità di servizio e abbiano riportato una valutazione positiva.

Gli incarichi sono affidati dal Direttore Generale con atto scritto e motivato su proposta del Direttore del Dipartimento/Coordinatore dell'Ambito Strutturale di Coordinamento.

Nel caso di assenza del Direttore del Dipartimento/Coordinatore ovvero per gli incarichi di valenza distrettuale gli incarichi sono affidati dal Direttore Generale, con atto scritto e motivato,



su proposta del Direttore Sanitario Aziendale.

c- Incarichi di Responsabile di Struttura Semplice (articolazione interna)

Gli incarichi di Responsabile di Struttura Semplice (articolazione interna) sono conferiti dal Direttore Generale dell'Azienda, nel limite del numero stabilito nell'Atto Aziendale, con atto scritto e motivato, a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di anzianità di servizio e abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico, su proposta del Direttore della Struttura Complessa di appartenenza del dirigente. In caso di vacanza del posto di Direttore della Struttura Complessa, anche in presenza di dirigente con incarico di sostituzione ex art. 18, al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi, le proposte di incarico sono effettuate dal Direttore del Dipartimento di riferimento dell'U.O. Complessa o in caso di vacanza dal Direttore Sanitario Aziendale;

d - Incarichi professionali anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.

Gli incarichi professionali sono conferiti dal Direttore Generale dell'Azienda, con atto scritto e motivato, a Dirigenti che abbiano maturato 5 anni di anzianità di servizio e abbiano riportato una valutazione positiva da parte del competente Collegio Tecnico, su proposta del Direttore della Struttura Complessa di appartenenza del dirigente. In caso di vacanza del posto di Direttore della Struttura Complessa, anche in presenza di dirigente con incarico di sostituzione ex art. 18, al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi, le proposte di incarico sono effettuate dal Direttore del Dipartimento di riferimento dell'U.O. Complessa o in caso di vacanza dal Direttore Sanitario Aziendale;

e - Incarichi professionali neo-assunti (< cinque anni)

Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione, decorso il periodo di prova, sono conferiti dal Direttore Generale dell'Azienda, con atto scritto e motivato, solo incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del Responsabile della struttura.

Art. 3

CRITERI E PROCEDURE PER L'AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI

Per l'affidamento degli incarichi o la riconferma degli stessi o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico, si terrà conto dei seguenti criteri:

- a) della valutazione effettuata dal Collegio Tecnico;
- b) della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare;
- c) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi, ovvero esperienze documentate di studio e ricerca;
- d) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati, valutati in base alle verifiche svolte annualmente dal Nucleo Aziendale di Valutazione;
- e) del criterio della rotazione ove applicabile.



Ai fini del conferimento degli incarichi di Responsabile di Struttura Semplice a valenza dipartimentale/distrettuale e degli incarichi professionali di alta specializzazione, l'Azienda pubblica sul sito internet aziendale apposita comunicazione inerente l'elenco degli incarichi che intende conferire nell'ambito di ciascun dipartimento/ coordinamento/ area distrettuale. Entro i successivi 10 giorni dalla pubblicazione, tutti i Dirigenti interessati della disciplina cui è riferito l'incarico, dovranno produrre, esclusivamente a mezzo posta elettronica, apposita candidatura indirizzata rispettivamente al Direttore di Dipartimento/Coordinatore (per le U.O.S.D.) o al Direttore di U.O.C. (per I.P. di alta specializzazione) e, comunque, per conoscenza alla U.O.C. Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane, allegando alla stessa un curriculum formativo e professionale.

Nei successivi 10 giorni, **per ciascun incarico** il Direttore di Dipartimento/Coordinatore o il Direttore di U.O.C. dovrà trasmettere al Direttore Generale la **proposta opportunamente motivata** del nominativo del dirigente cui affidare l'incarico stesso, previa opportuna valutazione di ogni elemento/titolo in possesso del candidato, atto a mostrare la miglior corrispondenza delle caratteristiche del candidato con il "*profilo atteso*" per l'incarico da conferire. In caso di più candidati all'incarico, il medesimo Direttore **dovrà proporre una rosa di massimo tre idonei, opportunamente motivata**, tra i quali il Direttore Generale individua, con atto scritto e motivato, il dirigente cui affidare l'incarico.

L'attribuzione di uno degli incarichi di cui sopra può dare luogo a mobilità ordinaria del dirigente interessato cui dovrà seguire un riequilibrio degli organici.

Per quanto concerne gli altri incarichi (U.O.S. e I.P. non di alta specializzazione), in prima applicazione nelle more della rideterminazione delle dotazioni organiche sulla scorta delle linee di indirizzo regionali di cui al Decreto del Commissario ad acta n. 49 del 8 ottobre 2012, il competente Ufficio delle Risorse Umane provvederà a comunicare a ciascun Direttore di U.O.C. (e per conoscenza al Direttore di Dipartimento), il numero e la tipologia degli incarichi individuati nell'ambito della Struttura stessa. Di tale elenco ciascun Responsabile dovrà dare la più ampia diffusione possibile, anche mediante ricorso ad apposite riunioni, a tutti i Dirigenti appartenenti alla medesima U.O.C. per la presentazione delle candidature corredate da curriculum formativo e professionale.

Per ciascun incarico il Direttore di U.O.C. dovrà trasmettere al Direttore Generale la **proposta opportunamente motivata** del nominativo del dirigente cui affidare l'incarico stesso, previa opportuna valutazione di ogni elemento/titolo in possesso del candidato, atto a mostrare la miglior corrispondenza delle caratteristiche del candidato con il "*profilo atteso*".

In caso di vacanza del posto di Direttore di Struttura Complessa, anche in presenza di dirigente con incarico di sostituzione ex art. 18, al fine di evitare situazioni di conflitto di interessi, le proposte di incarico sono effettuate dal Direttore del Dipartimento di riferimento dell'Unità Operativa o in caso di vacanza dal Direttore Sanitario Aziendale.

Art. 4

AFFIDAMENTO DI INCARICO DIVERSO A SEGUITO DI RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE

Ai sensi dell'art. 9 comma 32 del D.L. n. 78/2010 convertito in L.n. 122/2010, alla scadenza dell'incarico conferito, anche per effetto di processi di ristrutturazione aziendale e ancorchè in assenza di valutazione negativa, al dirigente può essere conferito un incarico diverso da quello precedentemente svolto anche di valore economico inferiore.

Rispetto a tale processo sarà garantita informativa preventiva alle O.S. anche al fine di valutare ogni eventuale alternativa.



Art. 5

CONTRATTO INDIVIDUALE PER AFFIDAMENTO INCARICO

Il conferimento di ciascun incarico comporta l'integrazione del contratto individuale con il quale vengono definiti, ai sensi dell'art. 13 del C.C.N.L. 8 giugno 2000, oltre che la tipologia dell'incarico stesso, gli obiettivi generali da conseguire nel corso dell'incarico, la durata dell'incarico stesso, che è sempre a termine, le modalità di effettuazione delle verifiche e delle valutazioni e il valore economico. Anche per i dirigenti assunti ante 1996 si stipulerà contratto individuale per il conferimento dell'incarico.

Art. 6

DURATA DEGLI INCARICHI

Gli incarichi di Struttura Complessa hanno durata non inferiore a 5 anni e non superiore a 7 anni e con facoltà di rinnovo.

Gli incarichi di Struttura Semplice a valenza dipartimentale, di Struttura Semplice e professionali hanno durata non inferiore a 3 anni e non superiore a 5 anni con facoltà di rinnovo.

La durata dell'incarico può essere più breve solo nel caso in cui venga disposta la revoca anticipata per effetto di valutazione negativa, ai sensi e con le procedure di cui all'art. 30 del CCNL 3 novembre 2005, ovvero in tutti i casi di ristrutturazione aziendale con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione ai sensi dell'art. 4 comma 2 lettera f) del citato CCNL. Inoltre, l'incarico - anche se non ne sia scaduta la durata - decade automaticamente alla cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età.

Art. 7 (ABROGATO)

CUMULO INCARICHI

A ciascun dirigente può essere attribuito un solo incarico dirigenziale.

Solo per specifiche e motivate esigenze organizzative connesse a eccezionali e temporanee carenze di organico, tenuto conto delle caratteristiche dell'incarico, al dirigente affidatario di incarico dirigenziale può essere attribuito *ad interim*, e per un periodo definito, comunque non superiore a dodici mesi, un altro incarico, senza diritto ad alcun incremento della retribuzione di posizione. In tali casi per il maggior impegno sostenuto, il dirigente può essere compensato, purché in presenza di valutazione positiva da parte del NAV, con la retribuzione di risultato, per una quota aggiuntiva pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico ricoperto *ad interim*.

Art. 8 (ABROGATO)

INCARICHI DI SOSTITUZIONE

In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata dall'azienda ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa da lui stesso preventivamente individuato con *cadenza* annuale. Analogamente si procede nei casi di altre articolazioni aziendali che, pur non configurandosi con tale denominazione ricomprendano secondo l'atto aziendale più strutture complesse.

Nei casi di assenza del dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, la sostituzione



è affidata dall'azienda, con apposito atto ad altro dirigente della struttura medesima indicato entro il 31 gennaio di ciascun anno dal Responsabile della struttura complessa, che - a tal fine - si avvale dei seguenti criteri:

- a) il dirigente deve essere titolare di un incarico di struttura semplice ovvero di alta specializzazione;
- b) valutazione comparata del curriculum dei dirigenti interessati.

Le disposizioni di cui sopra si applicano anche nel caso di strutture semplici a valenza dipartimentale.

Nel caso che l'assenza sia determinata dalla cessazione del rapporto di lavoro del dirigente interessato, o più in generale da vacanza del posto, la sostituzione è consentita per il tempo strettamente necessario ad espletare, per la dirigenza sanitaria, le procedure di cui ai DPR. 483 e 484/1997 ovvero dell'art. 17 bis del dlgs 502/1992. In tal caso può durare sei mesi, prorogabili fino a dodici.

Le sostituzioni previste dal presente articolo non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza sanitaria.

Qualora non si possa fare ricorso alla sostituzione, perché nella U.O. priva di titolare non risultano in servizio dirigenti in possesso dei requisiti cui al citato punto a), l'Azienda può affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico.

VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E RELATIVI EFFETTI

Art. 9

SCOPI E PRINCIPI DELLA VERIFICA E DELLA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Lo scopo dei sistemi di valutazione è il miglioramento e la valorizzazione delle competenze e della professionalità dei dirigenti

La valutazione dei dirigenti si realizza attraverso la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa, ed è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

Le procedure di valutazione si articolano sempre in una prima ed in una seconda istanza e sono improntate ai seguenti principi, così come specificati nell'allegato n. 5 del CCNL del 3 novembre 2005 della Dirigenza Medica e Veterinaria:

- a) **trasparenza** dei criteri usati, **oggettività** delle metodologie adottate ed obbligo di **motivazione** della valutazione espressa;
- b) **informazione adeguata e partecipazione del valutato**, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- c) **diretta conoscenza** dell'attività del valutato da parte del valutatore di prima istanza che effettua la proposta;
- d) **approvazione o verifica** della valutazione da parte del valutatore di seconda istanza;

La valutazione di prima istanza, pertanto, viene effettuata da un soggetto che abbia diretta conoscenza dell'attività del valutato, quindi operante in posizione sovraordinata. La valutazione di seconda istanza viene svolta dal Nucleo di Valutazione e dai Collegi Tecnici, ciascuno per la propria competenza valutativa (allegato A).



Art. 10

ORGANISMI DEPUTATI ALLA VERIFICA E VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLA PROFESSIONALITA' ESPRESSA

Il Collegio Tecnico procede alla verifica e valutazione:

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- c) dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

Il Collegio Tecnico è nominato dal Direttore Generale ed è composto come da tabella allegato B)

Il Nucleo di Valutazione procede alla verifica e valutazione annuale, sia ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato che a supporto delle valutazioni del Collegio Tecnico per la conferma o il conferimento di incarico;

- a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice dipartimentale in relazione al budget formalmente affidato,
- b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati,

Esso è nominato dal Direttore Generale, ai sensi del D.Lgs. 286/99, così come modificato dal D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, ed è composto da tre a cinque componenti esterni di qualificata competenza ed esperienza in ambito sanitario.

Art. 11

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE/COMPORAMENTALE (fasi e metodologia per l'espressione dei giudizi)

A decorrere dall'anno 2011, **previa concertazione analitica su tutte le schede di valutazione, anche attraverso una fase sperimentale da regolamentare, che preveda un'ideale formazione e supporto per il valutatore di 1^a istanza**, il processo di valutazione si svolgerà secondo le modalità e principi di seguito specificati:

- si introduce il principio della valutazione continua, su base annua, anche per le valutazioni di cui al presente articolo;
- ogni dirigente, per l'anno 2011, superato il periodo di prova, concorderà, tramite colloquio, con il proprio valutatore:
 - la specificazione degli elementi applicativi dei criteri di valutazione;
 - un profilo professionale/comportamentale di partenza e un corrispondente profilo atteso al termine del periodo di valutazione;
- ogni dirigente per ogni anno a seguire sarà valutato, secondo i criteri e le specificazioni di cui sopra, al fine di poter rilevare l'andamento professionale/comportamentale tra il profilo iniziale e quello atteso.

Prima della scadenza dell'incarico o del compimento del quinquennio/quindicennio di servizio, di norma con un anticipo di almeno tre mesi, l'Ufficio competente del Servizio Risorse Umane avvia il procedimento di definizione della valutazione:



- costituisce il Collegio Tecnico,
- richiede al dirigente valutato una relazione sulle attività svolte nel periodo oggetto di valutazione. Unitamente può essere prodotto ogni documento probante l'esperienza e la formazione professionale acquisita
- sollecita al valutatore di prima istanza la chiusura della scheda con la proposta di valutazione professionale/comportamentale (scheda "Allegato 1" esemplificativa per i dirigenti non apicali), dandone contestuale comunicazione al dirigente valutato. La valutazione si baserà oltre che sulla relazione rimessa dal valutato, anche su un colloquio finale - utile al rafforzamento del processo di valutazione-.

Laddove, nell'arco di tempo oggetto di valutazione, si siano succeduti più valutatori ovvero il dirigente valutato abbia prestato servizio in più di una struttura, il giudizio di valutazione finale deve essere effettuato dall'ultimo valutatore, che dovrà tener conto delle valutazioni dei precedenti valutatori.

Per esprimere annualmente i singoli giudizi di valutazione e ricavarne successivamente il giudizio finale, il valutatore di prima istanza utilizzerà la "scala" convenzionale di cui appresso.

Prestazione	Esito	Giudizio	Punteggio
ECCELLENTE	Decisamente al di sopra delle attese	OTTIMO	- 7
SPICCATA RILEVANTE	Largamente al di sopra dell'attesa	DISTINTO	- 6
CONSIDEREVOLE SIGNIFICATIVA	Superiore all'attesa	BUONO	- 5
NORMALE REGOLARE	In linea con l'attesa	SUFFICIENTE	- 4
MEDIOCRE MODESTA	Inferiore all'attesa	MEDIOCRE	- 3
LIMITATA INADEGUATA	Al di sotto dell'attesa	INSUFFICIENTE	- 2
GRAVEMENTE INSUFFICIENTE	Largamente al di sotto delle attese	SCARSO	-1

Diagramma: Una scatola rettangolare con il titolo "ATTESA" ha sette frecce che puntano verso le righe corrispondenti della tabella sopra, indicando il livello di prestazione atteso per ciascuna riga.

Si ribadisce che, a garanzia del diritto alla trasparenza ed alla partecipazione del valutato, fin dal momento dell'affidamento dell'incarico, ogni valutatore, tenuto a svolgere la valutazione di propria competenza, deve informare tutti i dirigenti affidati alla sua responsabilità, sugli elementi procedurali previsti in ogni *item* di valutazione, compresa la scala dei giudizi possibili e quindi fornire adeguate esemplificazioni. Parimenti per ciascun anno il dirigente dovrà essere informato da parte del valutatore dell'andamento della valutazione e, in caso di scostamento negativo rispetto al profilo atteso, sarà cura del valutatore fornire gli opportuni indirizzi.

Il valutatore di prima istanza è tenuto a concludere il processo definitivo di valutazione e a darne informativa al valutato entro trenta giorni dal ricevimento dello schema di valutazione. Il dirigente valutato dovrà prendere visione della proposta di valutazione e controfirmare per presa visione; qualora non condivida la proposta, potrà, entro apposito spazio sulla scheda medesima, formulare eventuali osservazioni ovvero chiedere di essere ascoltato dall'organismo di seconda istanza (Collegio Tecnico) in contraddittorio, durante il quale potrà farsi assistere da persona di fiducia.

La proposta di valutazione – unitamente alla documentazione di supporto – dovrà essere quindi trasmessa dal valutatore di prima istanza al Servizio Risorse Umane che ne curerà l'inoltro al Collegio Tecnico.



L'organismo di valutazione di seconda istanza (Collegio Tecnico) ricevuta da parte del Servizio Risorse Umane la proposta di valutazione di prima istanza, procede quindi alla verifica dei contenuti e alla sua approvazione, utilizzando lo schema "Allegato 2", ove, oltre agli elementi di giudizio di prima istanza, potranno essere inseriti tutti gli ulteriori elementi ritenuti utili a documentare le capacità manifestate nel periodo esaminato per l'emanazione del giudizio sintetico definitivo.

Nel caso di richiesta di contraddittorio, il Collegio Tecnico procede all'audizione del valutato e ad acquisire ogni utile elemento necessario ad integrare eventualmente la valutazione di prima istanza - che potrà anche essere riformata con adeguata motivazione - e quindi procede all'emanazione del giudizio definitivo.

Anche il giudizio finale va portato a conoscenza del dirigente valutato e controfirmato per presa visione. Esso va riportato nel fascicolo personale.

Nel caso in cui tra il valutatore di prima/seconda istanza ed il valutato sussistano rapporti di parentela/affinità, ovvero preesistenti contenziosi, alla valutazione provvede l'organo valutatore immediatamente superiore.

Entro sei mesi dalla sottoscrizione del regolamento, a cura dell'Ufficio Qualità, sarà definita e formalizzata apposita procedura operativa riassuntiva dell'intero processo di valutazione professionale/comportamentale.

Art. 12

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI/COMPORAMENTALI

L'esito positivo della valutazione da parte del Collegio Tecnico produce i seguenti effetti:

- per i dirigenti di struttura complessa, o semplice, alla scadenza dell'incarico realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti, realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice;
- per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno:
 - l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici;
 - l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore;
 - la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale;
- per i dirigenti che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.

Art. 13

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI/COMPORAMENTALI

L'esito negativo della verifica e valutazione delle attività professionali/comportamentali da parte del Collegio Tecnico alla scadenza dell'incarico determina:

- per il dirigente di struttura complessa la non conferma nell'incarico e il mantenimento in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art: 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000,
- nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, la non conferma nell'incarico e l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico.



- per i dirigenti con meno di cinque anni, al termine del quinquennio il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 14

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Il processo di valutazione di cui al presente articolo va scomposto:

- nella procedura relativa alla verifica dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati, per tutti i dirigenti ai fini della **corresponsione della retribuzione di risultato**;
- nella procedura di valutazione dei risultati **gestionali/manageriali** per dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice dipartimentale.

Per entrambi i processi la valutazione di prima istanza si realizza attraverso la negoziazione e la conseguente verifica degli obiettivi nell'ambito del processo annuale di budget.

In seconda istanza essa è affidata al Nucleo Aziendale di Valutazione (NAV), il quale verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi - generali e specifici - negoziati fra il direttore della struttura complessa o di struttura semplice dipartimentale e l'Azienda, secondo un adeguato sistema di indicatori e di corrispondenti risultati attesi.

Il Nucleo Aziendale di Valutazione inoltre per i dirigenti titolari di incarico di struttura complessa e struttura semplice dipartimentale, procede anche ad una **valutazione individuale di tipo gestionale-manageriale** collegata alla funzione specifica di responsabili delle risorse umane assegnate e dell'impiego integrato delle risorse strumentali, tecniche o finanziarie, nonché dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

A tal fine il Nucleo di Valutazione prende in considerazione ogni utile elemento messo a disposizione dai competenti servizi aziendali affidatari delle attività di programmazione, pianificazione e controllo di gestione, oltre che della relazione annuale redatta dallo stesso dirigente di struttura, da cui sia possibile evincere l'andamento delle attività e i comportamenti adottati.

Il Nucleo Aziendale di Valutazione provvede, in piena autonomia, alla valutazione finale e globale dei risultati ottenuti, nonché delle capacità manageriali espresse dal direttore/responsabile di struttura, anche prendendo in esame eventuali fattori critici che potrebbero aver limitato le responsabilità dell'equipe e dei dirigenti nel raggiungimento pieno dei risultati concordati.

I processi di valutazione di cui sopra dovranno essere svolti nel rispetto dei criteri e delle modalità previsti, in sede di contrattazione collettiva integrativa, per l'attribuzione della retribuzione di risultato, **come definiti in esito a specifica contrattazione.**

La valutazione da parte del Nucleo di valutazione può essere negativa, positiva o parzialmente positiva.

In caso di mancato accordo sull'esito di ciascuna istanza di valutazione, il dirigente ha diritto di richiederne il riesame e di essere ascoltato dall'organismo di seconda istanza in contraddittorio, durante il quale potrà farsi assistere da persona di fiducia.

I risultati finali di tali valutazioni - riportate nel fascicolo personale - concorrono con gli altri elementi alla formazione della valutazione da parte del Collegio Tecnico alla scadenza dell'incarico per la conferma o per il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall' art.26 comma 2.



Art. 15

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DEI RISULTATI

L'esito positivo della valutazione da parte del Nucleo di Valutazione comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata.

L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali per i dirigenti di struttura semplice dipartimentale e per i dirigenti di struttura complessa.

Art. 16

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DEI RISULTATI

L'accertamento della responsabilità dirigenziale, che evidenzia scostamenti rispetto agli obiettivi, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia. Ciò comporta l'assunzione di provvedimenti **motivati** che devono essere commisurati:

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

Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevate dal Nucleo di Valutazione può determinare:

- perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;
- la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;

– in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore;

Per tutti gli altri dirigenti l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive può determinare:

- perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
- la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro di quelli di cui all'art. 27, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore;

Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. d) del CCNL 8 giugno 2000, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

L'azienda può disporre la revoca dell'incarico prevista prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio Tecnico, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva.

La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui sopra e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione



delle procedure previste dagli art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del presente contratto.

Art. 17

TEMPI DELLA VALUTAZIONE PROFESSIONALE/COMPORAMENTALE E DELLA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Le procedure di verifica e valutazione da parte dei Collegi Tecnici si devono concludere entro la scadenza dell'incarico, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo dello stesso o l'affidamento di altro incarico. Nel caso in cui il processo di valutazione si dovesse protrarre oltre la scadenza dell'incarico, quest'ultimo rimane in essere fino alla conclusione dell'intera procedura di valutazione, fermo restando che in caso di valutazione negativa gli effetti anche economici decorrono dalla conclusione della procedura.

Le procedure di verifica e valutazione da parte del Nucleo di Valutazione per la verifica della realizzazione degli obiettivi annuali avvengono entro il primo semestre dell'anno successivo.

Art. 18

PERSONALE UNIVERSITARIO CONVENZIONATO

Il presente regolamento, in virtù di quanto previsto all'articolo 7 della vigente Convenzione attuativa Asl/Università "G. D'Annunzio", si applica integralmente anche al personale medico universitario convenzionato.

ART. 19

NORME FINALI E TRANSITORIE

La fusione tra le pregresse aziende e le norme regionali tese alla riorganizzazione funzionale di tutti i servizi hanno determinato un disallineamento nelle procedure di valutazione dei dirigenti che – in ragione della numerosità degli interessati e delle loro legittime aspettative – può consigliare di ricorrere ad una procedura semplificata che consenta di pervenire con celerità al completamento del processo valutativo propedeutico al conferimento degli incarichi.

Pertanto, con l'obiettivo di definire in tempi rapidi la procedura di rinnovo/conferimento degli incarichi dirigenziali e considerato l'elevato numero di dirigenti da sottoporre a verifica (già sottoposti a verifica di prima istanza), si dà atto, **in sede di prima applicazione**, che la valutazione di seconda istanza non costituisce un evento diverso nei confronti della prima istanza bensì una fase successiva di integrazione e completamento di un unico procedimento valutativo che può ritenersi esaustivo già nella prima istanza qualora siano assicurati e resi evidenti i fondamentali principi della conoscenza diretta del valutato e del contraddittorio.

La presente norma di prima applicazione ha innanzitutto lo scopo di garantire la regolarità dello stesso rispetto ai principi di trasparenza e partecipazione, ma tiene conto altresì delle esigenze di celerità e di economicità del procedimento. La Direzione Aziendale, con un atto unitario, procede alla complessiva convalida e approvazione di tutte le valutazioni professionali di prima istanza con esito positivo.

E' in ogni caso garantita, anche in sede di prima applicazione, la seconda istanza di valutazione da parte del Collegio Tecnico, secondo le modalità previste dai CCNL e dal presente regolamento, nelle ipotesi in cui i risultati della verifica di prima istanza fossero negativi ovvero vi sia una richiesta di contraddittorio da parte del Dirigente interessato.



Il presente regolamento sostituisce a tutti gli effetti i precedenti regolamenti per l'affidamento, la valutazione e la revoca degli incarichi dirigenziali vigenti nelle ex ASL di Lanciano-Vasto e di Chieti.

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si fa riferimento alle disposizioni di cui al CCNL 8 giugno 2000 e CCNL 3 novembre 2005 della Dirigenza Medica e Veterinaria.



Allegato A)

Schema esemplificativo verifiche e valutazioni:

Verifica scadenze/oggetto	Organismo di valutazione	Effetti valutazione positiva
<u>Annuale:</u> a) risultati gestione risorse affidate SC e SSD b) risultati raggiunti su obiettivi affidati da parte di tutti i dirigenti	Nucleo di Valutazione	per tutti i dirigenti attribuzione retribuzione di risultato; per Direttori S.C. e Resp S.S.D.. concorre anche alla formazione della valutazione alla scadenza degli incarichi
<u>Scadenza incarico :</u> attività professionali svolte e risultati raggiunti su obiettivi affidati	Collegio Tecnico (per tutti i dirigenti l'esito delle verifiche annuali è parte integrante per la conferma o per il conferimento di qualsiasi incarico; per i Direttori di S.C. e Resp. S.S.D. si tiene conto anche dell'esito delle verifiche annuali sui risultati di gestione sulle risorse affidate)	Conferma incarico o conferimento incarico medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico
<u>Compimento 5/15 anni servizio:</u> attività professionali svolte e risultati raggiunti su obiettivi affidati	Collegio Tecnico (l'esito delle verifiche annuali è parte integrante per la conferma o per il conferimento di qualsiasi incarico o l'acquisizione del beneficio fascia superiore).	Conferimento incarico, attribuzione indennità di esclusività della fascia superiore



Allegato B)

Composizione Collegi Tecnici:

Valutato	Valutatore 1 ^a istanza	Collegio Tecnico
Dirigente UOS Dirigente Professional	Direttore UOC/Resp. SSD	Direttore Dipartimento/Distretto + 2 Direttori di SC stessa disciplina di altra ASL regionale
Direttore SC (*) Resp.le SSD Area Ospedaliera	Direttore Dipartimento	Direttore Sanitario Aziendale + 2 Direttori di SC stessa disciplina di altra ASL regionale
Direttore SC (*) Resp.le SSD Area Territorio	Direttore Dipartimento/Distretto	Direttore Sanitario Aziendale + 2 Direttori di SC stessa disciplina di altra ASL regionale
Direttore Dipartimento	Direttore Sanitario/Direttore Amm.vo Aziendale	Direttore Sanitario/Amministrativo altra ASL Regione + 2 Direttori di SC stessa disciplina di altra ASL regionale
Direttore Medico P.O. Direttore Distretto Direttore DSM Direttore Prevenzione	Direttore Sanitario Aziendale	Direttore Sanitario altra ASL Regione o Direttore Risorse Umane + 2 Direttori di SC stessa disciplina di altra ASL regionale
Staff	Direttore Amm.vo/Sanitario Aziendale	Direttore Amm.vo/Sanitario altra Asl Regione o Direttore Risorse Umane + 2 Direttori di SC stessa disciplina di altra ASL regionale
Direttore UOC Risorse Umane Direttore UOC Sistemi Direzionali	Direttore Amm.vo Aziendale	Direttore Amm.vo altra Asl Regione o Direttore Risorse Umane + 2 Direttori di SC stessa disciplina di altra ASL regionale

(*) è equiparato al Direttore di UO il titolare di sostituzione art.18



MODULO DESCRIZIONE DELL'INCARICO
(da compilare a cura del valutato)

"Allegato 2"

NOMINATIVO	Dr.	
Profilo professionale		
Unità Operativa		

Titolare d'incarico di struttura	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
Tipologia dell'incarico		
Descrizione incarico		

Periodo valutato	Dal		Al	
-------------------------	-----	--	----	--

A – ATTIVITA' / PRESTAZIONI PRINCIPALI SVOLTE (azioni che caratterizzano l'incarico e rappresentano il contenuto operativo della posizione. Nella descrizione deve essere dato rilievo alle attività prevalenti che comportano il maggior impegno in ordine di tempo e qualità)

B – AREE DI RESPONSABILITA' (ambiti di intervento in cui la posizione esercita eventualmente la propria autonomia)

Data: _____

In Fede
Il Dirigente
(Firma Leggibile)



“Allegato 3”

AZIENDA SANITARIA LOCALE N. 2 Lanciano – Vasto - Chieti

SCHEMA DI VALUTAZIONE

PROFESSIONALE / COMPORTAMENTALE di 1^a ISTANZA

Valutato: Dirigente Medico

Valutatore: Dirigente Superiore

NOMINATIVO	Dr.	
Profilo professionale		
Unità Operativa		

Titolare d'incarico di struttura	SI	NO
----------------------------------	----	----

Tipologia incarico	
--------------------	--

Descrizione incarico	
----------------------	--

Periodo valutato	Dal	Al
------------------	-----	----



Dr.	
-----	--

A – AREA DELLA COLLABORAZIONE: GRADO DI PARTECIPAZIONE MULTIDISCIPLINARE (DIPARTIMENTO)		GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
1	Grado di collaborazione con i colleghi		
2	Grado di collaborazione con i sottoposti		
3	Grado di partecipazione all'attività dipartimentale		
4	Grado d'integrazione multidisciplinare		
Giudizio analitico ed elementi di criticità rilevati:			

B – AREA DELLA COMUNICAZIONE: CAPACITÀ DI MOTIVARE, GUIDARE I COLLABORATORI		GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
1	Capacità di valorizzare i propri collaboratori		
2	Capacità di motivare		
3	Capacità di coordinare		
4	Capacità di prendere decisioni chiare e precise		
Giudizio analitico ed elementi di criticità rilevati:			

C – AREA DELLA QUALITÀ EROGATA: QUALITÀ DELL'APPORTO SPECIFICO		GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
1	Accuratezza		
2	Rapidità		
3	Puntualità nell'esecuzione		
4	Contributo alla certificazione di qualità		
Giudizio analitico ed elementi di criticità rilevati:			



Dr. _____

D – AREA QUALITÀ PERCEPITA: GRADO DI ORIENTAMENTO ALL'UTENZA		GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
1	Grado d'appropriatezza degli interventi e delle prestazioni		
2	Livello di qualità professionale riconosciuta dall'utenza		
3	Apporto al miglioramento dell'accoglienza		
4	Contributo alla certificazione di qualità		

Giudizio analitico ed elementi di criticità rilevati:

E – AREA DELL'EFFICIENZA: CAPACITÀ DI PRODURRE		GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
1	Grado di osservanza dell'orario e puntualità		
2	Rispetto degli obiettivi prestazionali assegnati		
3	Capacità di contribuire alla resa produttiva dell'equipe		
4	Capacità di assegnare ad altri opportuni carichi di lavoro		

Giudizio analitico ed elementi di criticità rilevati:

F – AREA DELLA TECNOLOGIA: CAPACITÀ D'INNOVARE E GOVERNARE LE TECNOLOGIE		GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
1	Grado d'innovatività		
2	Grado d'intercambiabilità operativa		
3	Grado di governo ed uso delle tecnologie in dotazione		
4	Capacità di revisionare i processi e stabilire nuove procedure		

Giudizio analitico ed elementi di criticità rilevati:

G – AREA DELLA FORMAZIONE: CREDITI FORMATIVI E CAPACITÀ DI FORMARE IL PERSONALE		GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
1	Livello d'interesse per la formazione permanente		
2	Livello d'impegno nella formazione dei collaboratori		
3	Grado di partecipazione alla formazione obbligatoria		
4	Grado di partecipazione alla formazione facoltativa		

Giudizio analitico ed elementi di criticità rilevati:



Dr. _____

Riepilogo delle valutazioni di 1° istanza		
AREE DI VALUTAZIONE	Min / Max	Punteggio
1-A: AREA DELLA COLLABORAZIONE	4 / 20	
2-B: AREA DELLA COMUNICAZIONE	4 / 20	
3-C: AREA DELLA QUALITÀ EROGATA	4 / 20	
4-D: AREA DELLA QUALITÀ PERCEPITA	4 / 20	
5-E: AREA DELL'EFFICIENZA	4 / 20	
6-F: AREA DELLA TECNOLOGIA	4 / 20	
7-G: AREA DELLA FORMAZIONE	4 / 20	
Punteggio complessivo di tutte le Aree di valutazione		

Timbro e Firma Leggibile

Il Direttore di Struttura Complessa

(per presa visione) :
Il Dipendente

(_____)

Data: _____



**Scheda di valutazione
PROFESSIONALE/COMPORAMENTALE di 2^a ISTANZA**

"Allegato 4"

Organismo competente : COLLEGIO TECNICO :

Valutato : Dr.	Profilo professionale :
Unità Operativa	
Descrizione incarico	

Periodo valutato	Dal	al
------------------	-----	----

Riepilogo delle valutazioni di 1° istanza	
AREE DI VALUTAZIONE	Punteggio
1-A: AREA DELLA COLLABORAZIONE	
2-B: AREA DELLA COMUNICAZIONE	
3-C: AREA DELLA QUALITÀ EROGATA	
4-D: AREA DELLA QUALITÀ PERCEPITA	
5-E: AREA DELL'EFFICIENZA	
6-F: AREA DELLA TECNOLOGIA	
7-G: AREA DELLA FORMAZIONE	
Punteggio complessivo di tutte le Aree di valutazione	

Eventuali controdeduzioni, osservazioni o rilievi da parte del valutato:

Eventuali osservazioni:

Il Collegio, sulla base dei giudizi sintetici riportati nella scheda di valutazione di prima istanza, tenuto conto che il punteggio complessivo delle aree di valutazione supera il valore soglia stabilito nel verbale, condivide la valutazione complessiva di prima istanza ed esprime il seguente giudizio sintetico:

Data _____

Il Collegio Tecnico

(Dr. _____) (Dr. _____) (Dr. _____)