

Regolamento per la valutazione dei dirigenti e relativi effetti

Art. 1	VALUTAZIONE DEI RISULTATI E ATTIVITA' DEI DIRIGENTI.	PAG. 1
Art. 2	VALUTAZIONE PROFESSIONALE DI PRIMA ISTANZA E COLLEGIO TECNICO.	PAG. 1
Art. 3	VALUTAZIONE GESTIONALE E NUCLEO DI VALUTAZIONE.	PAG. 3
Art. 4	TEMPISTICA PER L'ESPRESSIONE DELLE VALUTAZIONI.	PAG. 4
Art. 5	EFFETTI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE.	PAG. 5
Art. 6	EFFETTI DELLA VALUTAZIONE DEL COLLEGIO TECNICO.	PAG. 5
Art. 7	TUTELA DELLA PRIVACY.	PAG. 5
Art. 8	NORME FINALE.	PAG. 7

ALLEGATI

ALLEGATO 1	SCHEDA DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE/COMPORAMENTALE DI 1 ^A ISTANZA	PAG. 8
ALLEGATO 2	SCHEDA DI VALUTAZIONE DI 2 ^A ISTANZA	PAG. 10
ALLEGATO 3	VERBALE ILLUSTRAZIONE SCHEDE DI VALUTAZIONE E CONDIVISIONE DEI RELATIVI CRITERI	PAG. 12

VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E RELATIVI EFFETTI.

ART. 1 VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLE ATTIVITÀ DEI DIRIGENTI.

1 – La valutazione dei dirigenti è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati, della professionalità e del comportamento ed è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro dei dirigenti medesimi.

2 - La procedura di valutazione è regolata dai seguenti principi :

- trasparenza dei criteri di valutazione, preventivamente resi noti al valutato, nonché dei risultati che devono essere comunicati alle parti interessate con specifico obbligo di motivazione;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato anche attraverso la comunicazione e l'eventuale contraddittorio;
- imparzialità;
- oggettività, mediante il rispetto delle regole definite nel presente regolamento;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale il Collegio Tecnico è chiamato ad esprimersi;
- rispetto della privacy del procedimento e degli esiti della valutazione di cui al presente regolamento.

Ai fini della correttezza dello svolgimento dei processi valutativi, sarà pertanto fondamentale che ogni direttore/responsabile di struttura proceda ad informare ogni collaboratore dirigente in merito all'attivazione/sussistenza dell'istituto in oggetto, illustrando in maniera opportuna quali sono i principi, i criteri, le regole e gli strumenti di valutazione (schede) riportati nel prosieguo del presente Regolamento aziendale.

3 - I risultati finali del processo di valutazione sono riportati nel fascicolo personale e costituiscono elemento di valutazione da parte della Direzione Generale per la conferma o la modifica di qualsiasi tipo di incarico dirigenziale.

4 - Il sistema di valutazione si articola in funzione del tipo di aspetto soggetto a valutazione e verifica:

1. professionale/comportamentale, nei riguardi di tutto il personale dirigente, da parte del valutatore di prima istanza e del Collegio Tecnico in seconda istanza;
2. gestionale, nei confronti dei dirigenti responsabili di struttura complessa o semplice dipartimentale o interdipartimentale dotata di budget, in relazione alle capacità gestionali/manageriali espresse nello svolgimento dell'incarico, da parte del Nucleo di Valutazione.
3. di risultato, nei riguardi di tutto il personale dirigente, da parte del Nucleo di Valutazione.

L'esito delle valutazioni e verifiche concorre, insieme agli altri elementi, alla formazione della valutazione da attuarsi da parte del Collegio tecnico alle scadenze indicate all'articolo 4.

ART. 2 VALUTAZIONE PROFESSIONALE DI PRIMA ISTANZA E COLLEGIO TECNICO.

1. Il processo di valutazione relativo all'aspetto professionale / comportamentale si svolge su due distinti momenti (prima e seconda istanza).
2. Le proposte di valutazione di prima istanza relative agli aspetti professionali vengono effettuate con cadenza annuale dal Responsabile di U.O. complessa del dirigente da valutare. A tal fine viene utilizzata la scheda di cui all'allegato 1.
3. 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.
4. Al fine di dare omogenea attuazione agli articoli contrattuali, il valutatore di prima istanza potrà pertanto essere:
 - o Per i dirigenti professionali o titolari di struttura semplice non dipartimentale:
 - il titolare della struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio;

- Per i dirigenti di struttura complessa o semplice dipartimentale:
 - nei presidi ospedalieri, il direttore del dipartimento di assegnazione, ovvero il titolare della struttura assimilata di assegnazione;
 - per i servizi territoriali, il direttore di dipartimento/distretto ove costituito, ovvero il titolare della struttura assimilata di assegnazione.

In mancanza dell'istituzione dei Dipartimenti/Distretti, la valutazione è effettuata dal Titolare della struttura direttamente sovraordinata secondo gli atti o indirizzi aziendali di organizzazione.

- Per i direttori di dipartimento o struttura assimilata:
 - Il Direttore Sanitario/Direttore Amministrativo

5. La valutazione definitiva di seconda istanza è affidata al Collegio Tecnico della disciplina o dell' Area di competenza del dirigente.

6. Il Collegio Tecnico è un organismo collegiale perfetto ed è nominato dal Direttore Generale. È presieduto dal Direttore di Dipartimento ovvero, se quest'ultimo è valutatore di prima istanza, la presidenza è attribuita al Direttore Sanitario o al Direttore Amministrativo quando si tratti di valutare, rispettivamente, un Dirigente appartenente al ruolo Sanitario, ovvero un Dirigente appartenente al ruolo professionale, tecnico e amministrativo.

Gli altri due componenti del Collegio Tecnico, preso atto delle linee di indirizzo regionali di cui all'accordo sottoscritto in data 22/06/2006 con le OO.SS. regionali firmatarie del C.C.N.L. del 03/11/2005, sono scelti tra il personale dirigente del S.S.N. afferente alla stessa disciplina o area del Valutato, esterni all'Azienda di appartenenza.

Nel caso in cui il Direttore Sanitario o Amministrativo siano già valutatori di prima istanza, la Presidenza del Collegio è attribuita ad un pari grado proveniente da altra ASL/AO.

7. Il Collegio Tecnico si avvale del supporto della Segreteria del Collegio che curerà gli adempimenti procedurali necessari per la definizione delle attività di valutazione e che redige apposito verbale degli esiti del lavoro del Collegio.

8. I componenti esterni all'Azienda Sanitaria verranno remunerati facendo riferimento alla normativa vigente in materia di composizione delle Commissioni di concorso per il reclutamento del personale dirigenziale di cui al D.P.C.M. del 23.03.1995.

9. La composizione del Collegio Tecnico è informata al criterio di imparzialità; a tal fine non può far parte del collegio:

- chi è già chiamato, in prima istanza, a formulare la proposta di valutazione;
- chiunque si trovi in situazione di incompatibilità.

PROCEDURA DELLA VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA

10. La metodologia applicata dall'Azienda in via generale per esprimere i giudizi su tutti i possibili elementi da valutare prevede la delimitazione di un certo numero di aree di esame (secondo quanto riportato dal Contratto) e, all'interno di queste, la specificazione di alcuni elementi analitici (item) sui quali il valutatore di prima istanza è chiamato ad esprimere il proprio giudizio sintetico.

11. 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 seguenti:

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

12. 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, le azioni ritenute congrue 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 3).
13. 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.
14. 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).
15. Nel caso in cui, in considerazione di particolari contesti organizzativi, alcuni ambiti di giudizio risultino effettivamente inadatti ai fini della valutazione di certe figure professionali, il valutatore di prima istanza ha la possibilità di non procedere all'espressione di alcun giudizio in relazione a tali specifici item, avendo cura di segnalarne il motivo sullo spazio di commento previsto nella relativa scheda. Ciò non andrà a scapito della valutazione del dirigente interessato, in quanto la valutazione prenderà in considerazione solo i giudizi effettivamente espressi dal diretto superiore.
16. 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 entro 30 gg. dalla data di consegna. 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.
17. La corretta e puntuale compilazione delle proposte 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.
18. 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 le proprie osservazioni e rilievi.
19. Alle scadenze indicate nel successivo articolo 4, i valutatori di prima istanza provvedono a trasmettere le schede di valutazione all'ufficio incaricato di gestire il sistema, il quale le raccoglie e provvede ad archivarle, in vista dell'utilizzo da parte del Collegio tecnico per la valutazione di competenza.

PROCEDURA DELLA VALUTAZIONE DI SECONDA ISTANZA DEL COLLEGIO TECNICO

20. Alle scadenze previste, le schede relative ai periodi da valutare, vengono trasmesse, a richiesta, alla Segreteria del Collegio. La Segreteria del Collegio, verificata la completezza della documentazione trasmessa, pianifica le sedute in relazione al numero delle proposte di valutazione acquisite ed eventualmente fissa la data per l'audizione diretta del Valutato.
21. Il Collegio Tecnico procede 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 valutatore di prima istanza, utilizza tutti gli elementi messi a disposizione dall'Azienda, compresi gli esiti delle valutazioni annuali del Nucleo di Valutazione 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.
22. Qualora ritenga di procedere ad una valutazione negativa, il Collegio procede all'audizione diretta del dirigente interessato (contraddittorio di seconda istanza). La valutazione si conclude con un giudizio sintetico che dovrà essere registrato e motivato nell'allegata scheda (allegato 2). Copia del giudizio finale deve essere trasmessa, oltre che al Dirigente Interessato, al Dirigente Proponente, nonché alla Direzione Generale per le eventuali determinazioni di competenza. L'originale del giudizio finale rimane agli atti del Servizio del Personale che, oltre ad aggiornare la banca dati ed a predisporre i provvedimenti di propria competenza, provvede alla sua archiviazione nel fascicolo personale del dirigente valutato.
23. Ai fini delle valutazioni definitive, il Collegio tecnico utilizza, in via di principio e previa adozione preventiva, le schede di cui all'allegato 2.

1. La valutazione gestionale e la verifica di risultato è svolta dal Nucleo di Valutazione, attiene alla valutazione degli aspetti gestionali e alla verifica circa il raggiungimento degli obiettivi di risultato assegnati e si svolge valutando unitamente l'apporto alla produttività dell'intera equipe.
2. Il Nucleo di Valutazione procede alla verifica e alla valutazione annuale:
 - a) dei risultati di gestione dei dirigenti di struttura complessa o semplice dipartimentale;
 - b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati.
 L'esito di tale valutazione e verifica verrà utilizzata anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo quanto stabilito in sede di contrattazione integrativa aziendale.
3. Gli obiettivi generali e specifici assegnati dalla Direzione Aziendale alle strutture vengono perseguiti dalle relative équipes sotto la guida dei relativi dirigenti responsabili di struttura.
4. Il Nucleo di Valutazione Aziendale, supportato nelle sue attività dall'Ufficio di Programmazione e Controllo così come previsto dagli articoli 1 e 5 del D.Lgs. n. 286/1999, valuta il grado di raggiungimento degli obiettivi - generali e specifici - a suo tempo negoziati fra il dirigente di struttura e l'Azienda (comitato budget). Per rendere possibile la valutazione di cui sopra, l'Azienda mantiene operativa la metodologia budgetaria, incentrata sull'impiego di appositi "fascicoli di budget" contrattati con il dirigente di struttura, corredati di un adeguato sistema di obiettivi e dei corrispondenti risultati attesi.
5. Il grado di conseguimento degli obiettivi di équipes è valutato attraverso l'utilizzo dei corrispettivi indicatori, per ciascuno dei quali sarà negoziato e prestabilito il valore minimo accettabile ed il valore atteso.
6. L'organismo collegiale di valutazione provvede in piena autonomia alla valutazione finale e globale della funzione gestionale e dei risultati ottenuti, anche prendendo in esame tutta la documentazione necessaria riferita ad eventuali fattori critici che potrebbero aver caratterizzato l'attività dell'équipe.
7. L'iter operativo è il seguente:
 - la Direzione Aziendale, concluso il processo di budget presenta all'esame del Nucleo di Valutazione tutti i fascicoli di budget contrattati con tutti i responsabili di struttura titolari di budget per la debita presa d'atto;
 - al termine del periodo di vigenza del budget, il Nucleo di Valutazione assume le informazioni di contesto specifiche delle singole realtà in esame, attraverso la documentazione risultante dal processo di budget, riservandosi la possibilità di richiedere informazioni aggiuntive;
 - il Nucleo di Valutazione prende atto degli strumenti operativi prodotti (flussi informativi, report di sintesi, etc) dalla Asl per il monitoraggio dei risultati raggiunti in ordine agli obiettivi assegnati;
 - il Nucleo di Valutazione riferisce alla Direzione Aziendale con proprio motivato parere, in ordine al raggiungimento complessivo degli obiettivi inseriti in ciascun fascicolo, esprimendo lo stesso nella performance di raggiungimento.

ART. 4 TEMPISTICA PER L'ESPRESSIONE DELLE VALUTAZIONI.

1. Per quanto riguarda i tempi e le cadenze della valutazione, essa ha luogo, annualmente:
 - a) per gli aspetti di tipo professionale, per tutti i dirigenti da parte del valutatore di prima istanza come sopra individuato. In particolare, entro il 31 gennaio di ogni anno, l'ufficio incaricato di gestire il sistema invia le schede di valutazione ai valutatori di prima istanza, i quali le devono restituire, debitamente compilate, entro il 31 marzo.
 - b) per gli aspetti di competenza del Nucleo di Valutazione. In particolare, l'Ufficio di Programmazione e Controllo conclude il monitoraggio, che avviene a cadenza semestrale, e trasmette le risultanze al Nucleo di Valutazione, che procede entro i due mesi successivi agli adempimenti di competenza.
2. Per quanto riguarda i tempi e le scadenze della valutazione di seconda istanza, essa ha luogo, da parte del 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 sensi degli artt. 3, comma 2, 4 comma 2 e art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, Il biennio, per le seguenti finalità:
 - a) la rideterminazione della posizione minima contrattuale;
 - b) 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;
 - c) l'eventuale attribuzione di un incarico di natura professionale anche di alta specializzazione o la responsabilità gestionale di struttura semplice;
 - 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.
3. 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. Quindi a seguito di due valutazioni negative consecutive da parte del Nucleo di Valutazione o da parte del valutatore di prima istanza per gli aspetti professionali/comportamentali, 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.

4. L'esito delle valutazioni annuali da parte del Nucleo di Valutazione, secondo quanto previsto dal comma 3 dell'art. 27 del CCNL 3\11\2005, concorre alla formazione delle valutazioni di competenza del relativo Collegio tecnico.

ART. 5 EFFETTI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE.

VALUTAZIONE POSITIVA del Nucleo di Valutazione

1. L'esito positivo della valutazione annuale del Nucleo di Valutazione è condizione necessaria per l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, 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 NUCLEO DI VALUTAZIONE

- 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 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 Nucleo di Valutazione.
 - 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 ai dirigenti con incarico di natura professionale di cui all'art. 27, comma 1, lettera c) del CCNL 8/6/2000, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni previsti (osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito, il raggiungimento degli obiettivi espressamente affidati, nonché l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi, come previsti all'art. 27, comma 1, punto 2 del CCNL attuale), può comportare:
 - la perdita in tutto o in parte della retribuzione di risultato secondo le stesse modalità previste per i dirigenti responsabili di struttura;
 - in caso di accertamento negativo 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 sempre di natura professionale, comunque di valore economico inferiore.
- 4 – Relativamente a quanto previsto dai due precedenti commi, nell'attribuzione d'incarichi di valore economico inferiore questo non potrà essere al di sotto del 60% della retribuzione di posizione minimamente contrattualmente prevista; l'ammontare esatto della decurtazione sarà individuato dalla Direzione aziendale e dove necessario si dovrà procedere ad effettuare i necessari conguagli su quanto percepito.
- 5 – Per i dirigenti neo assunti, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali comporta solo la perdita in tutto o in parte della retribuzione di risultato, con le stesse modalità adottate per gli altri dirigenti.
- 6 – Per tutti i dirigenti, la responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi fondata su elementi di particolare gravità, può costituire 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 dal recepimento della proposta.

ART. 6 EFFETTI DELLA VALUTAZIONE DEL RELATIVO COLLEGIO TECNICO.

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 e 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;
 - 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, ai sensi degli artt. 3, comma 2, 4 comma 2 e art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000 (Il biennio):
 - 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;
 - la rideterminazione della posizione minima contrattuale;
 - 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", alle condizioni previste dal CCNL vigente;
 - 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, questo non potrà essere di sotto del 60% della retribuzione di posizione minima contrattualmente prevista; l'ammontare esatto della decurtazione sarà individuato dalla Direzione aziendale e dove necessario si dovrà procedere ad effettuare i necessari conguagli su quanto percepito.
- 3 - Per i dirigenti neo assunti, l'esito negativo della valutazione alla scadenza dei 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.

ART. 7 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 allegate dall'indebita curiosità di persone non autorizzate, è necessario che coloro che partecipano alla procedura adottino tutte le cautele necessarie.

ART. 8 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 3/11/2005 e del 5/7/2006 secondo biennio economico.
- 2 - Il presente regolamento disciplina l'istituto della valutazione permanente fino ad emanazione di nuova regolamentazione aziendale in recepimento della futura normativa contrattuale.
- 3 - Il presente regolamento ha carattere sperimentale e sarà sottoposto a valutazione ed eventuale revisione tra 2 anni.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

PROFESSIONALE / COMPORTAMENTALE**1^A ISTANZA.****VALUTATORE:**RESPONSA
BILE
SUPERIORE**VALUTATO:**

DIRIGENTE

DIRIGENTE VALUTATO :

DIRIGENTE VALUTATORE :

RESPONSABILE DELLA STRUTTURA :

PERIODO VALUTATO:

DAL

AL

A	AREA DELLA COLLABORAZIONE: GRADO DI PARTECIPAZIONE MULTIDISCIPLINARE (DIPARTIMENTO)	GIUDIZIO (1-5)
	1. <i>Grado di collaborazione con i colleghi</i>	1 2 3 4 5
	2. <i>Grado di partecipazione intersettoriale e multidisciplinare</i>	1 2 3 4 5

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

B	AREA DELLA COMUNICAZIONE: CAPACITÀ DI MOTIVARE, GUIDARE I COLLABORATORI	GIUDIZIO (1-5)
	1. <i>Capacità di motivare</i>	1 2 3 4 5
	2. <i>Capacità di prendere decisioni chiare e precise</i>	1 2 3 4 5

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

C	AREA DELLA QUALITÀ EROGATA: QUALITÀ DELL'APPORTO SPECIFICO	GIUDIZIO (1-5)
	1. <i>Accuratezza</i>	1 2 3 4 5
	2. <i>Puntualità nell'esecuzione</i>	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>Livello di qualità professionale riconosciuta dall'utenza</i>	1	2	3	4	5
2.	<i>Apporto al miglioramento dell'accoglienza</i>	1	2	3	4	5

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

E	AREA DELL'EFFICIENZA: CAPACITÀ DI PRODURRE	GIUDIZIO (1-5)				
1.	<i>Rispetto degli obiettivi prestazionali assegnati</i>	1	2	3	4	5
2.	<i>Capacità di contribuire alla resa produttiva dell'equipe</i>	1	2	3	4	5

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

H	AREA DELLA FORMAZIONE: PARTECIPAZIONE ALLA RICERCA ED ALLA DIDATTICA	GIUDIZIO (1-5)				
1.	<i>Grado di partecipazione ai progetti di ricerca applicata e finalizzata</i>	1	2	3	4	5
2.	<i>Grado di coinvolgimento nella formazione / didattica in ambito aziendale ed extra</i>	1	2	3	4	5

GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITÀ RILEVATI :

**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

2^A ISTANZA.

DI COMPETENZA DEL RELATIVO COLLEGIO TECNICO

DIRIGENTE VALUTATO : _____

PROFILO PROFESSIONALE : _____

STRUTTURA : _____

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
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

- IN FORTE ASCESA**
- IN MIGLIORAMENTO
- STABILE
- IN FLESSIONE
- IN NETTO
- PEGGIORAMENTO

OSSERVAZIONI, INDICAZIONI, RILIEVI DEL VALUTATORE DI PRIMA ISTANZA [RIF.B] :

CONTRODEDUZIONI, OSSERVAZIONI, INDICAZIONI, RILIEVI DEL VALUTATO [RIF.B] :

ANALISI DEL COLLEGIO TECNICO [RIF.B] :

SINTESI VALUTAZIONE CAPACITÀ GESTIONALI / MANAGERIALI.

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

Valutazione finale, giudizio sintetico.

Il presente Collegio Tecnico, sulla base dell'analisi del contesto omogeneo dei dirigenti da valutare, considerato l'andamento nel tempo della valutazione stessa, insieme alla documentazione agli atti, esprime il seguente giudizio sintetico:

POSITIVO

NEGATIVO

_____ Data

_____ IL COLLEGIO TECNICO

ALLEGATO 3

VERBALE ILLUSTRAZIONE SCHEDE DI VALUTAZIONE E CONDIVISIONE DEI RELATIVI CRITERI.

STRUTTURA :

COD:

DESCRIZIONE

DATA VISIONE	COGNOME E NOME	MATRICOLA	FIRMA DI PRESENZA ALL'ILLUSTRAZIONE DELLA METODOLOGIA E DELLE SCHEDE

Data _____

Il Dirigente valutatore di prima istanza