

**DETERMINA DEL DIRETTORE DELLA  
AREA VASTA N. 5**

**N. 176/AV5 DEL 23/02/2016**

**Oggetto: Approvazione e recepimento del Regolamento per la valutazione gestionale e professionale del personale dirigente.**

**IL DIRETTORE DELLA  
AREA VASTA N. 5**

- . . . -

**VISTO** il documento istruttorio, riportato in calce alla presente determina, dal quale si rileva la necessità di provvedere a quanto in oggetto specificato;

**RITENUTO**, per i motivi riportati nel predetto documento istruttorio e che vengono condivisi, di adottare il presente atto;

**- D E T E R M I N A -**

1. Di recepire e adottare l'allegato Regolamento per la valutazione gestionale e professionale del personale dirigente, sottoscritto dalle delegazioni trattanti dell'Area della Dirigenza Medico Veterinaria e dalla Delegazione Trattante dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare atto che non vi sono oneri aggiuntivi derivanti dall'approvazione del presente Regolamento;
3. di dare mandato all'U.O.C. Gestione Risorse Umane per l'adozione degli adempimenti di competenza;
4. di procedere alla pubblicazione secondo la normativa vigente sul sito internet;
5. di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo ai sensi dell'art. 4 della Legge 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i.;
6. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i.
7. di dare atto che a norma dell'art. 28, comma 6, della L.R. 26/96, cos' come modificata dalla L.R. 36/2013, il provvedimento diventa efficace dal giorno della pubblicazione nell'Albo di questa Area Vasta.

**IL DIRETTORE AREA VASTA N. 5**  
(Avv Giulietta Capocasa)

La presente determina consta di n. 24 pagine di cui n. 21 pagine di allegati che formano parte integrante della stessa.

**- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -**

**U.O.C. Gestione Risorse Umane**

• **Normativa ed atti di riferimento:**

- *Decreto Legislativo n. 502 del 30.12.1992 e s.m.i.;*
- *Decreto Legislativo n. 286 del 3.7.1999;*
- *Decreto Legislativo n. 165 del 30.3.2001;*
- *Decreto Legislativo n. 150 del 27.10.2009 e s.m.i.;*
- *CC.NN.LL. dell' area della dirigenza Medica e Veterinaria vigenti in materia;*
- *CC.NN.LL. dell' area della dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa vigenti in materia;*
- *Delibera DG Asur n. 262 del 7/04/2015 "Piano della performance anni 2015-2017"*

• **Motivazione:**

La Delegazione Trattante dell' Area della Dirigenza Medico Veterinaria – di parte pubblica e di parte sindacale – dell' Area Vasta n. 5, nel corso degli incontri tenutisi in data 17/9/2015, in data 7/10/2015 e in data 28/10/2015, giungeva alla definizione dei contenuti del Regolamento per la valutazione gestionale e professionale del personale dirigente, e conseguentemente, procedeva alla sottoscrizione della medesima ipotesi.

La Delegazione Trattante dell' Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa – di parte pubblica e di parte sindacale – dell' Area Vasta n. 5, nel corso degli incontri tenutosi in data 14/9/2015 e in data 4/2/2016, giungeva anch' essa alla definizione dei contenuti del Regolamento per la valutazione gestionale e professionale del personale dirigente, così come approvato dalla Delegazione Trattante dell' Area della Dirigenza Medico Veterinaria e conseguentemente, procedeva anch' essa alla sottoscrizione della medesima ipotesi,.

Per quanto sopra premesso si ritiene di dover recepire ed adottare il Contratto Integrativo in parola sottoscritto con le OO.SS. dell' Area della Dirigenza Medico Veterinaria e dalla Delegazione Trattante dell' Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa al fine di procedere all' applicazione degli istituti sopra indicati.

Si ritiene, altresì, di procedere alla relativa pubblicazione sul sito internet dell' Area Vasta nonché sul sito ASUR "Amministrazione Trasparente".

Per quanto sopra premesso

**SI PROPONE**

1. Di recepire e adottare l'allegato Regolamento per la valutazione gestionale e professionale del personale dirigente, sottoscritto dalle delegazioni trattanti dell'Area della Dirigenza Medico Veterinaria e dalla Delegazione Trattante dell'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di dare atto che non vi sono oneri aggiuntivi derivanti dall'approvazione del presente Regolamento;
3. di dare mandato all'U.O.C. Gestione Risorse Umane per l'adozione degli adempimenti di competenza;
4. di procedere alla pubblicazione secondo la normativa vigente sul sito internet;
5. di dare atto che la presente determina non è sottoposta a controllo ai sensi dell'art. 4 della Legge 412/91 e dell'art. 28 della L.R. 26/96 e s.m.i.;
6. di trasmettere il presente atto al Collegio Sindacale a norma dell'art. 17 della L.R. 26/96 e s.m.i.
7. di dare atto che a norma dell'art. 28, comma 6, della L.R. 26/96, cos' come modificata dalla L.R. 36/2013, il provvedimento diventa efficace dal giorno della pubblicazione nell'Albo di questa Area Vasta.

Il Responsabile del Procedimento  
(Dott. Antonio Gidiucci)

Il Dirigente dell'UOC Gestione Risorse Umane  
(Dott. Silvio Maria Liberati)-

**- ALLEGATI -**

n. 1 Regolamento per la valutazione gestionale e professionale del personale dirigente composto da n. 21 pagine.

ALBO PRETORIO



**Ascoli Piceno  
San Benedetto del Tronto**

# ***REGOLAMENTO***

***per la valutazione gestionale e professionale  
del personale dirigente***

*[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including names like 'T...', 'M...', 'G...', 'A...', 'S...', 'P...']*

<b>Premessa</b>	<b>Pag. 6</b>
<b>1 - Verifica e Valutazione dei Dirigenti</b>	<b>Pag. 6</b>
<b>2 - Valutazione di prima istanza</b>	<b>Pag. 7</b>
<b>3 - Composizione del Collegio Tecnico</b>	<b>Pag. 9</b>
<b>4 - Valutazione di seconda istanza</b>	<b>Pag. 11</b>
<b>5 - Valutazione gestione del Nucleo di Valutazione</b>	<b>Pag. 12</b>
<b>6 - Tempistica per l'espressione delle valutazioni</b>	<b>Pag. 13</b>
<b>7 - Effetti della valutazione annuale del Nucleo di Valutazione</b>	<b>Pag.14</b>
<b>8 - Valutazione negativa del Nucleo di Valutazione</b>	<b>Pag.14</b>
<b>9 - Valutazione positiva da parte del relativo Collegio Tecnico</b>	<b>Pag.15</b>
<b>10 - Valutazione negativa da parte del relativo Collegio Tecnico</b>	<b>Pag.16</b>
<b>11 - Tutela della privacy</b>	<b>Pag.17</b>
<b>12 - Struttura competente</b>	<b>Pag.17</b>
<b>13 - Norme finali</b>	<b>Pag.17</b>

*[Handwritten signatures and notes in black and blue ink, including a large signature on the left and various initials and scribbles on the right.]*

## Premessa

Il presente manuale rappresenta uno strumento pratico per supportare il personale dell'Area Vasta n. 5 di Ascoli Piceno – San Benedetto del Tronto nella gestione del sistema di valutazione permanente della dirigenza, in linea con la vigente normativa nazionale e secondo quanto dettato dalla relativa regolamentazione approvata con atto n. 1128/AV5 del 2.8.2012 e successivo di parziale modifica n. 1283/AV5 dell'11.9.2012 ad oggetto: "Regolamento per la graduazione delle funzioni e l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali relativo all'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria", n. 1129/AV5 del 2.8.2012 e successivo di parziale modifica n. 1282/AV5 dell'11.9.2012 ad oggetto: "Regolamento per la graduazione delle funzioni e l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali relativo all'Area della Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie" e n.1079/AV5 del 16.7.2012 ad oggetto: "Regolamento per la graduazione delle funzioni e l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali relativo all'Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa" e comunque rispondente all'emanando Regolamento.

Il manuale in questione, in particolare, contiene disposizioni concernenti i tempi, le modalità, le competenze e le funzioni di competenza dei Collegi Tecnici preposti alla valutazione del personale dirigente, di cui al combinato disposto del D.Lgs 286/99, del novellato D.Lgs. n. 502/92, dei Contratti Collettivi vigenti e dalle disposizioni regionali in materia.

### 1. Verifica e Valutazione dei Dirigenti

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.


Secondo quanto disposto dai suddetti Regolamenti, le procedure di valutazione degli incarichi sono ispirate ai seguenti criteri:

- 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 di Area Vasta.

*[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the left and several initials on the right.]*



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

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.

Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono il Collegio Tecnico e il Nucleo di Valutazione. Per quanto attiene le specifiche competenze degli stessi si fa riferimento all'art.26 C.C.N.L. 3/11/2005.

Il Collegio Tecnico procede alla verifica e valutazione:

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività svolte ed ai risultati raggiunti;
- b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;

Il Nucleo di valutazione procede alla verifica e valutazione annuale:

- c) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice dipartimentale;
- d) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;


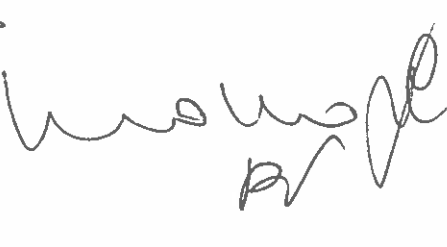
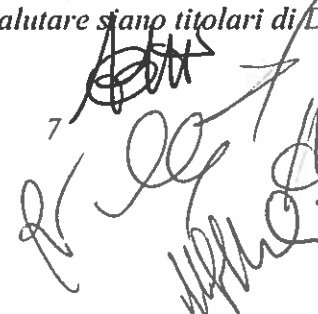
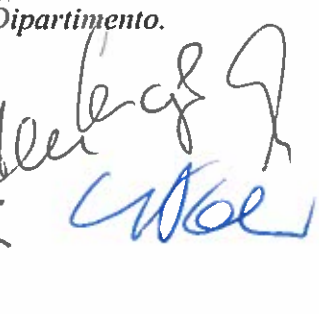
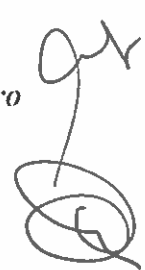
Tali organismi ognuno secondo le rispettive competenze, hanno inoltre il compito di verificare, mediante valutazioni comparative dei costi e dei rendimenti:

- la corretta ed economica gestione delle risorse attribuite alle diverse unità operative;
- l'imparzialità e il buon andamento delle attività professionali e di quelle promosse con riferimento ai programmi ed ai progetti fissati dall'azienda.


## 2. Valutazione di prima istanza

Il processo di valutazione relativo all'aspetto professionale / comportamentale si svolge su due distinti momenti (prima e seconda istanza).

La proposta di valutazione di prima istanza è effettuata dal Direttore dell'Area Vasta o altro soggetto da lui delegato, qualora i dirigenti da valutare siano titolari di Dipartimento.



  
La proposta di valutazione dei Dirigenti di struttura complessa è effettuata dal Direttore del Dipartimento in via ordinaria o dal Direttore di Macroarea Ospedaliera o Territoriale nel caso di valutazione di Dirigenti inseriti in contesti non dipartimentalizzati.

La proposta di valutazione dei Dirigenti di struttura semplice a valenza dipartimentale o assimilata è effettuata dal Direttore di Dipartimento in via ordinaria o i Direttori della struttura assimilata.

La proposta di valutazione dei Dirigenti di struttura semplice o con incarico professionale inserito nell'U.O. in cui è Dirigente di Struttura Complessa il Direttore di Dipartimento è effettuata dal Direttore di Unità Operativa.

La proposta di valutazione di altri Dirigenti di struttura semplice o con incarico professionale è effettuata dal Direttore di Unità Operativa

I titolari di incarichi di sostituzione di Direttore di Dipartimento e/o Direttore di Struttura complessa assumono, anche per le valutazioni professionali, le prerogative dei Direttori sostituiti.

Le suddette proposte vanno effettuate mediante compilazione delle specifiche schede che vengono allegate al presente manuale (Allegati 1 -2 - 3- 4) e che si articolano in due Aree: Area dei risultati ed Area dei comportamenti organizzativi.

Inoltre la scheda di valutazione prevede punteggi differenziati, a seconda del tipo di incarico del dirigente interessato affinché i contenuti della scheda medesima siano ponderati per le diverse tipologie di responsabilità e competenze.

La correlazione fra giudizi sintetici e punteggio è definita secondo lo schema seguenti:

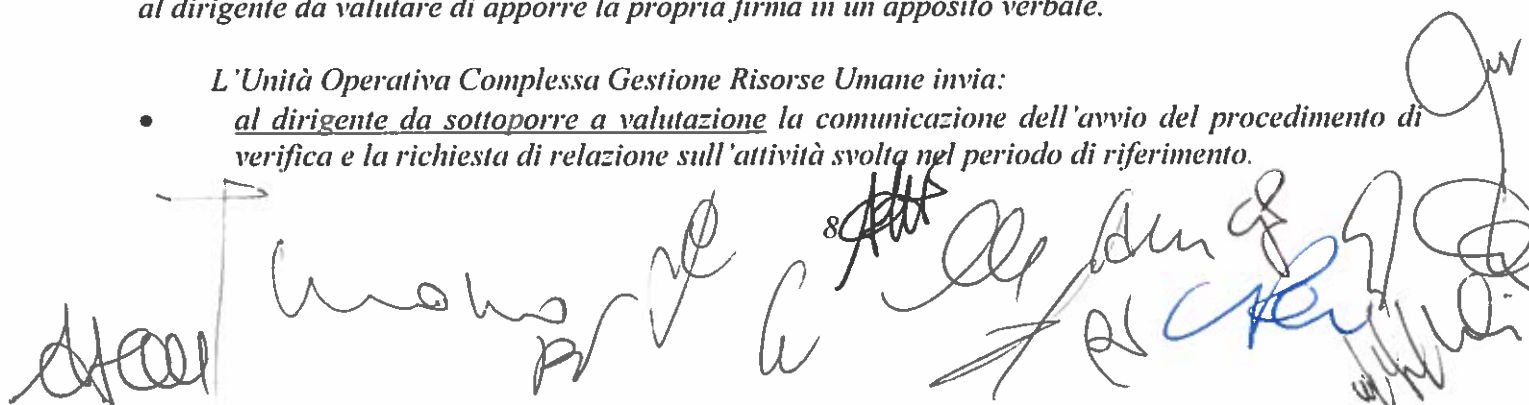
ESITO OSSERVATO	PUNTEGGIO	GIUDIZIO SINTETICO
LARGAMENTE AL DI SOPRA DELL'ATTESA	100	ECCELLENTE
SUPERIORE ALL'ATTESA	80	BUONO
IN LINEA CON L'ATTESA	60	ADEGUATO
INFERIORE ALL'ATTESA	40	MEDIOCRE
LARGAMENTE AL DI SOTTO DELL'ATTESA	20	SCARSO


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 (6) 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.

L'Unità Operativa Complessa Gestione Risorse Umane invia:

- al dirigente da sottoporre a valutazione la comunicazione dell'avvio del procedimento di verifica e la richiesta di relazione sull'attività svolta nel periodo di riferimento.



- 
- al valutatore di prima istanza, la relazione trasmessa dal valutando unitamente alla scheda di valutazione per l'attività professionale svolta dal dirigente da valutare, che dovrà essere compilata dal valutatore stesso e sottoposta al valutando 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.

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.

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 = 6).

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.

La scheda dovrà essere ritrasmessa all'Unità Operativa Complessa Gestione Risorse Umane, competente in materia, che provvederà ad acquisire anche i risultati delle verifiche annuali sul raggiungimento degli obiettivi di risultato.

### 3. Composizione del Collegio Tecnico

---

Il Collegio Tecnico non è unico; è un organismo a composizione variabile che dev'essere strutturato di volta in volta in relazione alla struttura di appartenenza del soggetto da valutare.

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

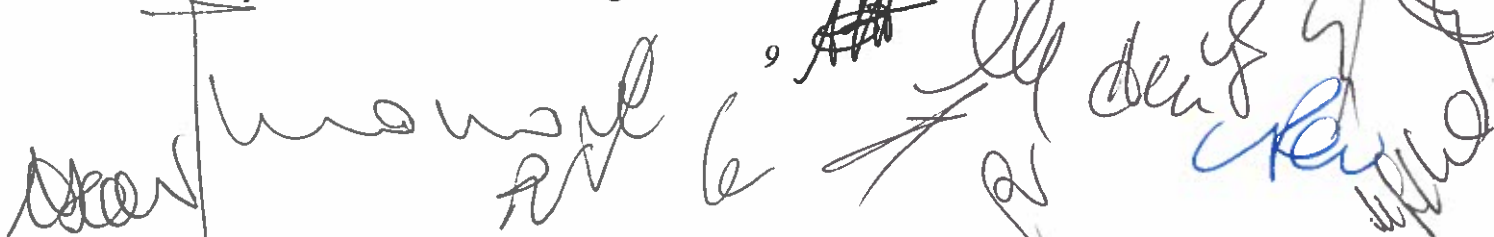
- chi è già chiamato, in prima istanza, a formulare la proposta di valutazione;
- chiunque si trovi in situazione di incompatibilità..

Il Collegio Tecnico è così composto::

#### Area della Dirigenza Medica e Veterinaria:

per la verifica dei Direttori di Dipartimento:

- Direttore Sanitario ASUR con funzioni di Presidente;
- N. due Direttori della Struttura Complessa della disciplina di appartenenza, ovvero in assenza, della disciplina equipollente o affine, sorteggiati tra quelli in servizio a tempo indeterminato in ambito provinciale o, in carenza, regionale.



per la verifica dei Direttori di Struttura Complessa:

- Direttore Sanitario ASUR con funzioni di Presidente;
- N. due Direttori della Struttura Complessa della disciplina di appartenenza, ovvero in assenza, della disciplina equipollente o affine, sorteggiati tra quelli in servizio a tempo indeterminato in ambito provinciale o, in carenza, regionale.

per la verifica dei Dirigenti di Struttura Semplice a valenza dipartimentale

- Direttore di Macro Area Ospedaliera o Territoriale in riferimento alle funzioni delegato in via generale dalla Direzione ASUR. Per i casi residui da segnalarsi appositamente all'ASUR nei quali i Direttori sopra evidenziati hanno effettuato la valutazione di prima istanza, la presidenza è delegata di volta in volta dal Direttore Sanitario.
- N. due Direttori della Struttura Complessa della disciplina di appartenenza, ovvero in assenza, della disciplina equipollente o affine, sorteggiati tra quelli in servizio a tempo indeterminato in ambito provinciale o, in carenza, regionale.

per la verifica di altri Dirigenti di Struttura Semplice o con incarico Professionale:

- Direttore di Dipartimento.
- N. due Direttori della Struttura Complessa della disciplina di appartenenza, ovvero in assenza, della disciplina equipollente o affine, sorteggiati tra quelli in servizio a tempo indeterminato in ambito provinciale o, in carenza, regionale.

**Area della Dirigenza Sanitaria e delle Professioni Sanitarie:**

- Direttore Sanitario ASUR con funzioni di Presidente;
- N. due Direttori della Struttura Complessa della disciplina di appartenenza, ovvero in assenza, della disciplina equipollente o affine, sorteggiati tra quelli in servizio a tempo indeterminato in ambito provinciale o, in carenza, regionale.

per la verifica dei Direttori di Struttura Complessa:

- Direttore Sanitario ASUR con funzioni di Presidente;
- N. due Direttori della Struttura Complessa della disciplina di appartenenza, ovvero in assenza, della disciplina equipollente o affine, sorteggiati tra quelli in servizio a tempo indeterminato in ambito provinciale o, in carenza, regionale.


per la verifica dei Dirigenti di Struttura Semplice a valenza dipartimentale

- Direttore di Macro Area Ospedaliera o Territoriale in riferimento alle funzioni delegato in via generale dalla Direzione ASUR. Per i casi residui da segnalarsi appositamente all'ASUR nei quali i Direttori sopra evidenziati hanno effettuato la valutazione di prima istanza, la presidenza è delegata di volta in volta dal Direttore Sanitario.
- N. due Direttori della Struttura Complessa della disciplina di appartenenza, ovvero in assenza, della disciplina equipollente o affine, sorteggiati tra quelli in servizio a tempo indeterminato in ambito provinciale o, in carenza, regionale.

per la verifica di altri Dirigenti di Struttura Semplice o con incarico Professionale:

- Direttore di Dipartimento.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

- 
- N. due Direttori della Struttura Complessa della disciplina di appartenenza, ovvero in assenza, della disciplina equipollente o affine, sorteggiati tra quelli in servizio a tempo indeterminato in ambito provinciale o, in carenza, regionale.

**Area della Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa:**

per la verifica dei Dirigenti di Struttura Complessa:

- Direttore di Amministrativo ASUR con funzioni di Presidente;
- N. due Direttori della Struttura Complessa di disciplina equipollente o affine o della stessa area, di cui uno di nomina del Direttore di Area Vasta e l'altro sorteggiato dalla Commissione all'uopo costituita, tra quelli in servizio a tempo indeterminato in ambito ~~provinciale o, in carenza~~ regionale.

per la verifica dei Dirigenti di Struttura Semplice o incarico Professionale:

- Direttore di Area Vasta con funzioni di Presidente;
- N. due Dirigenti di Struttura Complessa della stessa area, sorteggiati dalla Commissione all'uopo costituita, quelli in servizio a tempo indeterminato in ambito ~~provinciale o, in carenza~~ regionale.

La decisione dell'organo collegiale deve essere motivata e contenere la rappresentazione e documentazione del processo logico seguito, tenuto conto, in maniera espressa delle argomentazioni del valutato.

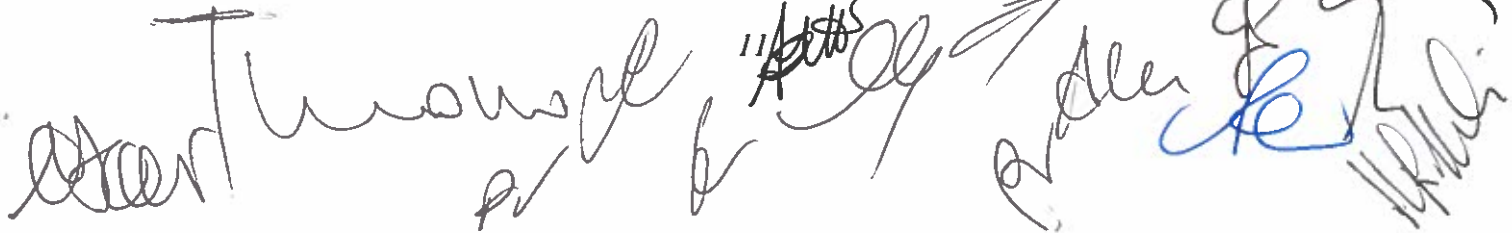
La verifica complessiva, effettuata dal Collegio Tecnico, riguarda l'intera durata dell'espletamento dell'incarico direzionale, tiene conto quindi, dell'esito delle verifiche periodiche precedentemente esperite dal Nucleo di Valutazione ed è essenzialmente preordinata al rinnovo o meno dell'incarico in essere o all'affidamento al Dirigente di altro incarico di valenza economica uguale, inferiore o superiore a quello in atto espletato.

Il Collegio Tecnico redige un apposito verbale per le suddette valutazioni, indicando e motivando l'esito della valutazione, l'atto deliberativo, predisposto dalla struttura amministrativa competente, verrà adottato dalla Direzione di Area Vasta come premessa per l'adozione di ogni eventuale conferma, mutamento o revoca degli incarichi, che verrà comunicata in forma scritta a ciascun dirigente interessato.


#### 4. Valutazione di seconda istanza

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.

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 Controllo di Gestione ed alla Gestione delle Risorse Umane.







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.

Copia del giudizio finale deve essere trasmessa, oltre che al Dirigente Interessato, al Dirigente Proponente, nonché alla Direzione di Area Vasta per le eventuali determinazioni di competenza. L'originale del giudizio finale rimane agli atti dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane 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.

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

Nell'esprimere la valutazione il Collegio Tecnico valuta la proposta di valutazione di prima istanza e tiene conto dei risultati delle verifiche annuali sul raggiungimento degli obiettivi di risultato.

La verifica del Collegio Tecnico dell'attività professionale di ciascun dirigente avviene:

- nel caso relativo alla scadenza dell'incarico, al terzo mese precedente alla scadenza medesima (quando la procedura sarà a regime),
- nel caso di cui all'art.5 del CCNL IP° biennio economico e di non coincidenza dei tempi tra la verifica e la maturazione dell'esperienza professionale, essa avviene entro il trimestre immediatamente successivo al conseguimento dell'esperienza professionale.

### 5. Valutazione gestionale del Nucleo di Valutazione

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.

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.

Gli obiettivi generali e specifici assegnati dalla Direzione di Area Vasta alle strutture vengono perseguiti dalle relative équipes sotto la guida dei relativi dirigenti responsabili di struttura.

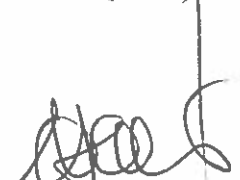
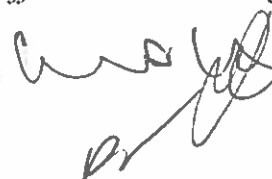

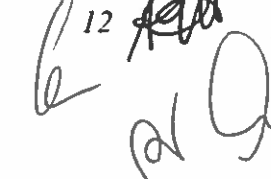
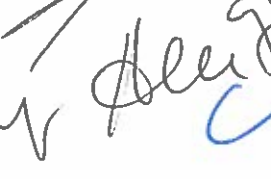

La valutazione del Nucleo di Valutazione riguarda:

Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice DIPARTIMENTALE:


- a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
- b) ogni altra funzione gestionale delegata;
- c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati;

12

Per tutti gli altri dirigenti:


- 
- a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
  - b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi affidati;
  - c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

Il Nucleo di Valutazione Aziendale, supportato nelle sue attività dal Controllo di Gestione 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.

Il grado di conseguimento degli obiettivi di equipe è valutato attraverso l'utilizzo dei corrispettivi indicatori, per ciascuno dei quali sarà negoziato e prestabilito il valore minimo accettabile ed il valore atteso.

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'equipe.

L'iter operativo è il seguente:

- la Direzione di Area Vasta, 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 Area Vasta per il monitoraggio dei risultati raggiunti in ordine agli obiettivi assegnati;
  - il Nucleo di Valutazione riferisce alla Direzione di Area Vasta con proprio motivato parere, in ordine al raggiungimento complessivo degli obiettivi inseriti in ciascun fascicolo, esprimendo lo stesso nella performance di raggiungimento.
- 

## 6. Tempistica per l'espressione delle valutazioni

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, con cadenza annuale, l'U.O.C. Gestione Risorse Umane incaricato di gestire il sistema invia le schede di valutazione ai valutatori di prima istanza, i quali le devono restituire, debitamente compilate, entro i 30 giorni successivi.
- b) per gli aspetti di competenza del Nucleo di Valutazione entro il mese di febbraio di ciascun anno.



13



Procede agli adempimenti di competenza.

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, II 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.

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.

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.

### 7. Effetti della valutazione annuale del Nucleo di Valutazione


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.

### 8. Valutazione negativa del Nucleo di Valutazione

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.

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.

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 minima contrattualmente prevista; l'ammontare esatto della decurtazione sarà individuato dalla Direzione di Area Vasta e dove necessario si dovrà procedere ad effettuare i necessari conguagli su quanto percepito.

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.


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.

## **9. Valutazione positiva da parte del relativo Collegio Tecnico**

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 (II 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.

#### **10 . Valutazione negativa da parte del relativo Collegio Tecnico**

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 di Area Vasta e dove necessario si dovrà procedere ad effettuare i necessari conguagli su quanto percepito.

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.

*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.*

### **11 . Tutela della Privacy**

---

*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.*

### **12 . Struttura Competente**

---

*La struttura aziendale di riferimento per la valutazione professionale dei Dirigenti è l'Unità Operativa Complessa Gestione Risorse Umane, fra le cui funzioni vi è la progettazione, attuazione, integrazione e sviluppo delle funzioni di verifica nonché di supporto tecnico/organizzativo ai Collegi Tecnici, organismi preposti alla valutazione professionale della dirigenza.*

*Tale struttura, sostiene tecnicamente la Direzione nella costituzione dei Collegi Tecnici e sovrintende alla corretta applicazione delle norme procedurali relative alla loro attività.*

*E' altresì la struttura di riferimento per le informazioni ai dipendenti.*

*Inoltre i Collegi Tecnici si avvarranno dell'apporto di un dipendente della predetta U.O.C. Gestione Risorse Umane con funzioni di segretario verbalizzante.*

### **13 . Norme finali**

---

*Per quanto non espressamente riportato nel presente regolamento si fa riferimento alle disposizioni di cui al CC.CC.NN.LL. delle Aree Dirigenziali vigenti.*

*Il presente regolamento disciplina l'istituto della valutazione permanente fino ad emanazione di nuova regolamentazione aziendale in recepimento della futura normativa contrattuale.*

*[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the left and several initials on the right, some in blue ink.]*

17

**DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:**

*Avv. Giulietta Capocasa, Direttore di Area Vasta n. 5*

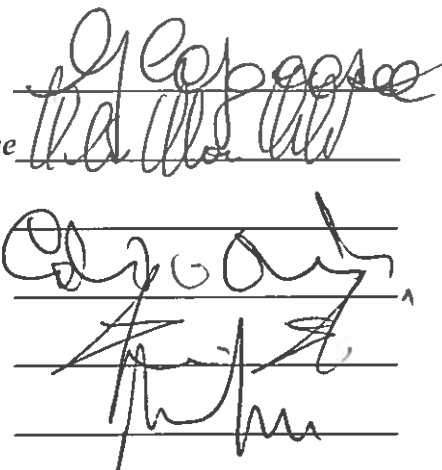
*Dr. Silvio Maria Liberati, Direttore U.O.C. Gestione Risorse Umane*

*Dr.ssa Maria Teresa Nespeca, Direttore di Distretto*

*Dr. Calvaresi Vincenzo, Direttore Dipartimento di Prevenzione*

*Dr. Elio Capecchi, Dirigente Professioni Sanitarie*

*Dr. Remo Appignanesi, Direttore Medico di Presidio*



**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:**

ANAAO Assomed

*Dott. Gobbato Roberto*

*Dott. Primomo Gianluca*

*Dr.ssa Paci Cristina*

AAROI Emac

*Dott. Turano Mario*

*Dott. Capriotti Andrea*

ANPO Ascoti Fials Nedici

*Dr.ssa Lupi Maria Antonietta*

CIMO Asmd

*Dott. Moretti Luciano*

*Dott. Piccinini Andrea*

*Dr.ssa Di Giovanni Anastasia*

*Dott. Pellegrini Davide*

*Dr.ssa De Petris Laura*

CISL Medici

*Dott. Viviani Giancarlo*

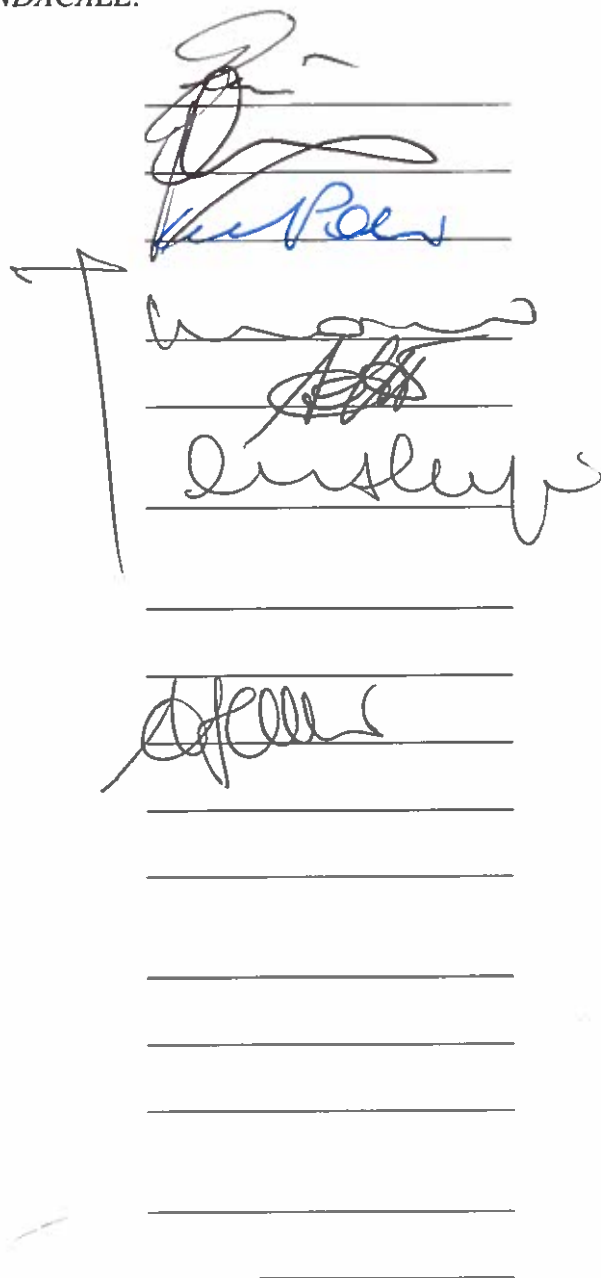
*Dott. Chiodi Claudio*

*Dott. Boemi Massimo*

FVM (Sivemp - Smi)

*Dott. Camaiani Roberto*

*Dott. Mecozzi Vittorio*



Dott. Angellotti Antonio

Dr.ssa Previtera Bice

FESMED

Dott. Castelli Ennio

Dr.ssa Mercatili Maria Grazia

UIL FPL

Dott. Rasetti Mauro

FASSID

Dr.ssa Pallotta Mariella

Dott. Iacopini Francesco

Dr.ssa Balloni Lorena

CGIL Medici

Sig.ra Calvaresi Maria

Dr.ssa Petrelli Giuseppina

Dr.ssa Giangiacomi Mirella

Si.Na.FO

Dr.ssa Rafaiani Stefania Maria Delegato Provinciale

Dott. Mazzoni Isidoro                      Sostituto

Dr.ssa Resta Anna Maria                      Segretario Regionale

SDS-SNABI

Dott. Quagliarini Luciano                      Segretario Regionale

Dott. Pulcini Bruno

A.U.P.I.

Dott. Alessandrini Vinicio

Dr.ssa Lauri Simonetta

UIL-FP

Sig. Mauro Martini

CGIL.FP

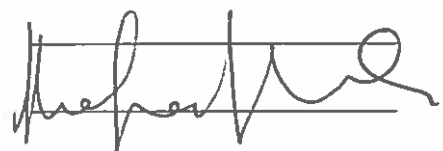
Dr.ssa Mandolini Anna G.                      Delegato RSA

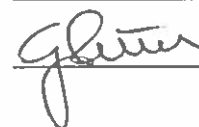
Dr.ssa Falcioni Isa                      Delegato RSA

FEDIR SANITA'

Dott. Esposito Massimo

Dott. Maurizi Pietrino











Ing. Carlini Luigino

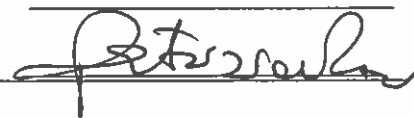
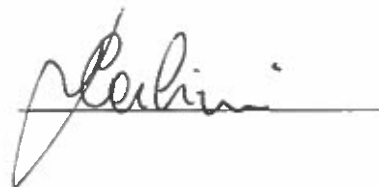
CISL-FP

Sig. Donati Giuseppe

Segretario Generale CISL-FP

Avv. Viozzi Patrizia

Delegato RSA







**SCHEDA DI VALUTAZIONE**

Dirigenza Medica e Veterinaria  
Altri Incarichi

Anno	Struttura Organizzativa

**DATI ANAGRAFICI DEL VALUTATO**

Cognome e Nome	Matricola

Posizione Professionale

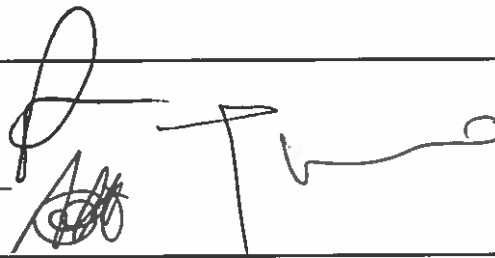
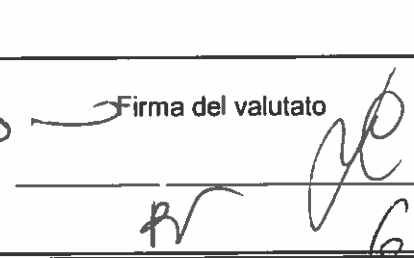
Area dei Risultati	Punteggio	
Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza	<input type="text"/>	max 20 punti
Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati (come da scheda obiettivi allegata)	<input type="text"/>	max 20 punti

Area dei comportamenti organizzativi	Punteggio	
Integrazione interna/esterna	<input type="text"/>	max 20 punti
Organizzazione	<input type="text"/>	max 20 punti
Risoluzione dei conflitti	<input type="text"/>	max 20 punti

<b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=somma dei punteggi)</b>	<input type="text"/>	max 100 punti
--	----------------------	---------------

<b>Punti di forza e Aspetti da migliorare</b>
<b>Osservazioni del valutato</b>

Data \_\_\_\_\_

Firma del valutatore  Firma del valutato 

[Handwritten notes and signatures in the right margin, including a large signature at the top and various initials and marks below.]



