

**GLI INCARICHI DIRIGENZIALI, LA GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI
VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI
DELL'AREA SANITARIA**

Art. 1

Le strutture organizzative ed il conferimento dei relativi incarichi

1. In riferimento al piano strategico dell'Ente, si ritiene di definire l'organizzazione dell'Ente attraverso la reingegnerizzazione delle esistenti unità operative in base a quattro fondamentali elementi strutturali:
 - dipartimento;
 - struttura complessa;
 - struttura semplice a valenza dipartimentale;
 - struttura semplice articolazione di struttura complessa.
2. Definito il proprio organigramma l'Ente procederà alla ricognizione strategica delle esistenti strutture, affidando e/o confermando i contratti individuali di direzione delle stesse. Successivamente, perfezionato il sopracitato impianto strutturale ed organizzativo, si procederà tra l'altro al conferimento dei diversi incarichi giuridici pesati con consequenziale valenza economica a tutti i dirigenti interessati.
3. Sulla base di questa pesatura giuridica, ogni dirigente sarà destinatario di uno specifico incarico giuridico. Conseguentemente, a fronte di specifici incontri sindacali aziendali, tenuto conto della capienza dei relativi fondi, verrà data coerente applicazione economica.

Art. 2

Tipologie degli incarichi

In coerenza con i sopra descritti indirizzi aziendali, le tipologie di incarico conferibili ai dirigenti dell'ente sono le seguenti:

- a) incarico di direzione di Dipartimento;
- b) incarico di direzione di Struttura Complessa;
- c) incarico di responsabilità di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale;
- d) incarico di responsabilità di Struttura Semplice articolazione di Struttura Complessa;
- e) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo;
- f) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività.

ART. 3

Affidamento degli incarichi dirigenziali. Criteri e procedure

In riferimento alle diverse tipologie di incarichi dirigenziali di cui all'art. 2 del presente atto regolamentare, si precisano i seguenti criteri e procedure:

- a) Incarico di direzione di dipartimento (art. 17 bis comma 2 D.Lgs.502/92)

Il Direttore di Dipartimento è nominato dal Direttore Generale dell'Ente fra i Direttori di Struttura Complessa aggregate nel Dipartimento. Il Direttore di Dipartimento rimane titolare della Struttura Complessa cui è preposto. La durata dell'incarico sarà di norma annuale.

- b) Incarico di direzione di struttura complessa (DPR. 484/1997)

Gli incarichi di Direzione di Struttura Complessa sono conferiti con le procedure previste dal DPR. 484/1997 nel limite del numero stabilito dall'organigramma dell'Ente.

- c) Incarico di responsabilità di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale e articolazione di Struttura Complessa. (art. 2 lett. c) e d).

Ai dirigenti dell'Ente, dopo 5 anni di attività a tempo indeterminato, nel limite del numero stabilito dall'organigramma aziendale, a seguito di valutazione positiva del competente Collegio Tecnico e su proposta scritta e motivata congiuntamente da parte del responsabile della struttura di appartenenza e del relativo Direttore del Dipartimento, possono essere conferiti incarichi di responsabilità di Struttura Semplice articolazione di Struttura Complessa.

Analogamente, si procederà per il conferimento di incarichi di responsabilità di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale su proposta del rispettivo Direttore del Dipartimento.

In caso di più candidati all'incarico da conferire, si procederà sulla base di un processo di selezionamento degli stessi, previo avviso pubblico da affiggere all'Albo dell'Ente e da pubblicizzare per mezzo di comunicazione scritta affissa nei principali punti di informazione (bacheche presso i rilevatori di presenza), da parte del Direttore Sanitario e/o Direttore Amministrativo secondo la rispettiva competenza anche mediante commissione collegiale con la partecipazione del Direttore del Dipartimento.

- d) Incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.

Ai dirigenti dell'Ente, dopo 5 anni di attività a tempo indeterminato, nel limite del numero stabilito dall'organigramma aziendale, a seguito di valutazione positiva del competente Collegio Tecnico e su proposta scritta e motivata congiuntamente da parte del responsabile della struttura di appartenenza e del relativo Direttore del Dipartimento, possono essere conferiti incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo secondo il procedimento di cui all'art. 4 del presente atto regolamentare e sulla base dell'allegato schema di riferimento (all.n.1).

Per quanto riguarda i dirigenti all'atto della prima assunzione sono conferibili solo incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività.

Tali incarichi sono conferiti dall'Ente, decorso il periodo di prova ove previsto, su proposta scritta e motivata del responsabile della struttura di appartenenza (Struttura Complessa o Semplice Dipartimentale), secondo il procedimento aziendale di cui all'art. 4 del presente regolamento e sulla base del sopra citato schema di riferimento.

Tutti gli incarichi professionali, con la sola esclusione degli incarichi dei neo assunti con anzianità di servizio inferiore ai 5 anni, hanno una durata di tre anni, con facoltà di rinnovo.

L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite.

Art. 4

Gli incarichi di natura professionale tipologia, criteri , procedura di conferimento e graduazione delle funzioni

In riferimento agli incarichi professionali di cui all'art.3 del presente regolamento, si prevedono le seguenti tipologie di incarico professionale:

- a) Incarico professionale di alta specializzazione.
- b) Incarico professionale di fascia 1.
- c) Incarico professionale di fascia 2.
- d) Incarico professionale di base.

Tali incarichi verranno conferiti sulla base dei seguenti principali criteri contrattuali:

- a) collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
- b) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
- c) risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- d) efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
- e) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
- f) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
- g) capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e

- raccomandazioni diagnostiche terapeutiche aziendali;
- h) attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
 - i) raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 *ter*, comma 2 del d.lgs. 502/92 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5;
 - j) rispetto del codice di comportamento, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.

In prima applicazione si procederà ad un inquadramento degli attuali incarichi professionali secondo i seguenti principali criteri :

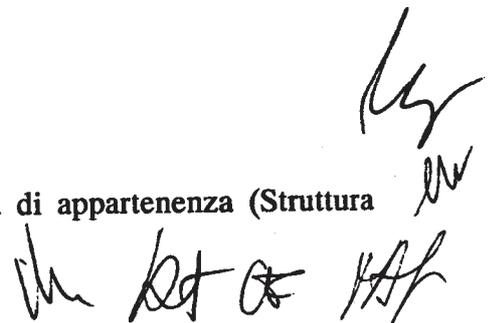
- mantenimento delle garanzie economico-retributive mediante la conservazione ad personam delle quote di retribuzione di posizione storicamente riconosciute agli stessi, secondo il pregresso sistema di graduazione delle funzioni con la precisazione che tale consolidato economico non viene ad incidere sul relativo equilibrio economico a parità di incarichi conferiti;
- azzeramento di tutti gli incarichi giuridici connessi al pregresso sistema;
- ridefinizione degli incarichi giuridici con durata triennale a decorrere dal 1.1.2006, mediante proposta del responsabile della struttura di appartenenza (Struttura Complessa o Semplice Dipartimentale) sulla base del budget economico-giuridico di ingresso nel nuovo impianto di incarichi, reso disponibile da parte della Direzione Aziendale, anche tenuto conto della reale capienza del pertinente fondo contrattuale afferente la retribuzione di posizione, ovvero, per i dirigenti a rapporto non esclusivo, sulla base dei punteggi desumibili dal sotto precisato moltiplicatore (punti 3 per l'incarico di alta specializzazione, punti 2 per l'incarico professionale di fascia 1 e punti 1 per l'incarico professionale di fascia 2).

La sopraccitata decorrenza non verrà applicata ai dirigenti con incarico di alta professionalità di cui ai provvedimenti n. 2 dell'11/1/2006, e n. 616 del 10/7/2006 e n. 1145 del 22/12/2006 per i quali, pur immutato l'arco triennale di vigenza contrattuale, il nuovo incarico professionale decorrerà dal 1° aprile 2007 e con scadenza al 31/12/2008;

- conferimento d'ufficio ai dirigenti con rapporto di lavoro a tempo parziale dell'incarico professionale di fascia 2;
- riconoscimento economico dei suddetti incarichi mediante una maggiorazione della retribuzione di posizione aziendale secondo valori d'ingresso, calcolati sulla base della quota capitaria iniziale per ogni singolo dirigente in relazione allo specifico fondo moltiplicata per i relativi coefficienti (1,2,3):

- incarico di alta specializzazione : moltiplicatore 3
- incarico professionale fascia 1. : moltiplicatore 2
- incarico professionale fascia 2. : moltiplicatore 1
- incarico professionale di base : moltiplicatore 0;

- individuazione da parte del responsabile della struttura di appartenenza (Struttura



Complessa/Struttura Semplice Dipartimentale) dei sopra descritti incarichi giuridici a fronte del budget complessivo assegnato (individuato con espressione economica o numerica) incrementato di una quota (o di n.1 punto) nei casi di strutture fino a n.2 dirigenti interessati;

- conferimento ai dirigenti in mobilità presso l'Ente ovvero ai dirigenti dell'Ente all'atto del superamento del primo quinquennio di attività del relativo incarico da attribuirsi ai sensi della presente regolamentazione;
- conferimento d'ufficio di incarico professionale di base, fino alla scadenza del triennio di riferimento (in prima applicazione, al 31.12.2008), in caso di mancata accettazione dell'incarico all'atto della formale comunicazione dello stesso ovvero in caso di successiva rinuncia unilaterale da parte di tutti i dirigenti incaricati di altra tipologia d'incarico;
- eventuale rifinanziamento degli incarichi nel corso del triennio, con cadenza annuale, previa verifica della capienza del relativo fondo al 31 dicembre, su intesa con le organizzazioni sindacali, prioritariamente in riferimento all'eventuale riposizionamento nella fascia superiore dei dirigenti con anzianità di servizio superiore ai 15 anni destinatari di incarico professionale di fascia 2;
- gli eventuali importi residui dalla ridefinizione degli incarichi professionali di durata triennale vengono separatamente contabilizzati ai fini della capienza annua del pertinente fondo contrattuale e riassegnati alla struttura in occasione della successiva pesatura degli stessi incarichi. In prima applicazione, ai fini di quanto previsto dal presente articolo regolamentare (riposizionamento della fascia superiore dei dirigenti con anzianità di servizio superiore ai 15 anni destinatari di incarico professionale di fascia 2), gli eventuali residui di cui sopra verranno assorbiti proporzionalmente allo stesso riposizionamento;
- conferimento di incarico di alta specializzazione, a stralcio della presente metodologia, ai dirigenti affidatari della responsabilità/coordinamento di centri aziendali di Alta Specializzazione. Per tali incarichi rimane immutato l'arco triennale di vigenza contrattuale, il nuovo incarico professionale decorrerà dalla data di effettiva assegnazione e con scadenza al 31/12/2008. Tale criterio regolamentare avrà valenza anche nelle successive applicazioni a regime;
- introduzione comunque di una clausola di riserva di eventuale revisione dell'intero impianto progettuale sentite le OO.SS. anche a fronte di eventuali future innovazioni contrattuali.

A regime, con cadenza triennale si procederà a livello aziendale alla nuova pesatura giuridico-economica degli incarichi da parte del responsabile della struttura di appartenenza, sulla base dei criteri sopra descritti, con specifico riferimento alle seguenti posizioni giuridiche:

- dirigente che nel corso del triennio precedente abbia superato il primo quinquennio a tempo indeterminato di attività, con valutazione positiva del Collegio Tecnico e relativa proposta scritta dello stesso responsabile di struttura;
- dirigente assunto mediante processi di mobilità volontaria o provenienti da altre strutture del S.S.N.;
- tutti gli altri dirigenti già con incarico inquadrato nel sistema di pesatura, nel rispetto

delle vigenti disposizioni contrattuali, del presente atto e regolamento, con particolare riferimento agli effetti della valutazione e verifica delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti;

- esclusione, dal sopra descritto procedimento, dei dirigenti con rapporto di lavoro parziale (part-time) ai quali verrà conferito a regime un incarico di base (in prima applicazione, a decorrere dal 31.12.2008);
- conferimento di un incarico di base ai dirigenti in occasione del passaggio dal rapporto di lavoro a tempo pieno al rapporto di lavoro parziale (in prima applicazione, a decorrere dal 31.12.2008);

Le parti si impegnano di dare applicazione con separato accordo a quanto disposto dall'art. 3 commi 5, 6 e 7 CCNL II biennio 2004-2005.

ART. 4 bis

Riflessi sulla retribuzione di posizione del passaggio del dirigente dal rapporto di lavoro esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa

A fondamentale integrazione dell'impianto di conferimento e pesatura degli incarichi professionali alla dirigenza dell'Ente, si precisano i seguenti esiti in riferimento al passaggio del dirigente dal rapporto di lavoro esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa:

- a) nel caso di passaggio del dirigente dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo, ai sensi dell'art. 45 comma 5 CCNL 2002-2005 relativo alla dirigenza in questione si attribuisce allo stesso la retribuzione minima contrattuale unificata al 31 dicembre 2003 di cui all'art. 45 comma 1 del citato CCNL già decurtata secondo la stessa norma senza ulteriore intervento contabile da parte dell'Ente.
Ai sensi del suddetto art.43 comma 5, si procede, inoltre, nei confronti degli stessi dirigenti, alla decurtazione del 50% della retribuzione variabile aziendale ove attribuita fino alla naturale scadenza dell'incarico e comunque non oltre la successiva pesatura degli incarichi;
- b) nel caso di passaggio del dirigente dal rapporto non esclusivo al rapporto esclusivo, si attribuisce allo stesso la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata dal 31 dicembre 2005 di cui all'art 5 comma 3 CCNL II biennio economico 2004-2005, eventualmente incrementata della quota di maggiorazione della retribuzione di posizione unificata aziendale necessaria per raggiungere il corrispondente livello previsto dal citato art. 5 comma 3.
Nel caso di dirigenti con incarico professionale a seguito del passaggio in considerazione, con la medesima decorrenza si riconosce allo stesso la maggiorazione della retribuzione di posizione prevista per i dirigenti a rapporto esclusivo relativa alla tipologia di incarico conferitogli a rapporto non esclusivo.

ART. 5

La verifica e valutazione dei dirigenti

1. I dirigenti dell'Ente sono sottoposti alle verifiche ed alla valutazione di cui agli artt. 15 e seguenti del decreto legislativo 19 giugno 1999, n. 229 ed agli artt. 25 e seguenti del CCNL 2002-2005, riservandosi di apportare alle sotto descritte procedure le eventuali

modificazioni e/o integrazioni di cui alla futura disciplina normativa e contrattuale nonché facendo salva la vigenza delle stesse in assenza di diversa normazione.

2. La valutazione avviene annualmente, al termine del primo quinquennio di servizio a tempo indeterminato, al raggiungimento dell'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività ed al termine dell'incarico.
3. I risultati finali delle valutazioni di cui al punto 2) effettuate dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente, per le verifiche previste dall'art.9 del presente regolamento, costituiscono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti.

Art. 6

Tipologie di verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti

Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

- a) il Collegio tecnico;
- b) il Nucleo di valutazione aziendale;

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 Nucleo di valutazione aziendale procede alla verifica e valutazione annuale:

- a) dei risultati di gestione del dirigente di Struttura Complessa e di Struttura Semplice;
- b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

Art.7

Il Collegio Tecnico

Il Collegio Tecnico è l'organismo aziendale preposto alle verifiche di cui all'art. 6 comma 1 del presente regolamento. Esso è composto da:

1. Il Direttore del Dipartimento competente per struttura di appartenenza ovvero il Direttore Sanitario per il personale dirigente in staff alla Direzione Sanitaria (Presidente) ovvero altro Direttore di Dipartimento designato dal Direttore Generale su proposta del Direttore Sanitario, che assumerà tale funzione nel caso di valutazione dello stesso Direttore di Dipartimento ovvero nel caso in cui quest'ultimo ovvero il Direttore Sanitario siano valutatori di prima istanza. JW
2. Due Direttori di Struttura Complessa (per le verifiche gestionali di fine incarico) ovvero due dirigenti della disciplina di riferimento ovvero di area omogenea (per le verifiche professionali di fine incarico e per le verifiche di cui agli artt. 4 e 5 del L

CCNL biennio economico 2000-2001). I due Direttori di Struttura Complessa saranno designati dal Direttore Generale, su proposta del Direttore Sanitario. I due dirigenti della disciplina di riferimento ovvero di area omogenea saranno designati dal Direttore Sanitario su proposta del Direttore Responsabile del Dipartimento. Qualora lo stesso Direttore del Dipartimento risultasse anche valutatore di prima istanza, ovvero valutato, si procederà su proposta di altro Direttore di Dipartimento di area omogenea. In mancanza di uno o entrambi i componenti, si procederà mediante designazione, da parte del Direttore Generale su proposta del Direttore Sanitario di uno o entrambi tra direttori di struttura complessa ovvero tra dirigenti in servizio presso altre aziende sanitarie o ospedaliere.

3. Il Dirigente responsabile della Struttura Gestione delle risorse umane ovvero un suo delegato (con funzioni di verbalizzazione).

Nel caso di partecipazione nell'organismo di componenti appartenenti ad Aziende od Enti esterni all'Ente, si riconoscerà agli stessi un importo forfettario quale contributo per il rimborso delle spese sostenute da parte di tali componenti.

Art. 8

Il Nucleo di valutazione aziendale

Il Nucleo di valutazione aziendale è l'organismo aziendale preposto alle verifiche di cui all'art. 6 comma 1 del presente regolamento. Esso è composto da esperti esterni all'Ente che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria, post universitaria o da comprovate esperienze di lavoro. La S.C. Controllo di Gestione dell'Ente espletterà funzione di supporto al Nucleo nonché di verbalizzazione dei processi valutativi. Tali esperti saranno soggetti ad un compenso forfettario da definirsi in analogia a quanto disposto dalla normativa concorsuale.

Art. 9

La valutazione dei risultati raggiunti

Annualmente, il Nucleo di valutazione aziendale procede alla verifica delle risultanze del budget finanziario nonché di tutti gli obiettivi concordati con i direttori di dipartimento e con i responsabili di struttura attraverso la negoziazione del budget. La valutazione annuale da parte del nucleo di valutazione riguarda:

1) Per i Direttori di dipartimento, per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:

- a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati ed ai risultati conseguiti;
- b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;
- c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

2) 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 espressamente affidati;

c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

L'esito positivo, totale o percentuale, dei risultati raggiunti verrà certificato dallo stesso Nucleo di valutazione in un verbale da trasmettersi al Direttore Generale entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo all'esercizio di riferimento. A fronte della capienza dei pertinenti fondi contrattuali, si potrà quindi procedere all'attribuzione ai dirigenti della relativa retribuzione di risultato.

L'esito delle sopra descritte verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi di cui all'art.2 lett. a), b) c) d) e) del presente accordo.

Art. 10

La valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti: i criteri di valutazione e gli obiettivi

La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto dei seguenti principali criteri prioritari di valutazione e verifica dell'attività professionale e dei risultati raggiunti dai dirigenti, articolati secondo la relativa qualifica funzionale:

CRITERI PRIORITARI

Per i Direttori di Struttura Complessa, per i dirigenti responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale ovvero articolazione di Struttura Complessa:

1. Collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione della struttura complessa /dipartimento di riferimento.
2. Livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico.
3. Efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi.
4. Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali.
5. Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale.
6. Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali.

Per i Dirigenti con incarico professionale anche di alta specializzazione

1. Validazione quali quantitativa delle prestazioni.
2. Capacità organizzativa finalizzata al raggiungimento degli obiettivi.
3. Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali.

Per i Dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio

1. Validazione dei risultati attesi.
2. Efficienza nell'apporto professionale erogato.

La valutazione del Collegio tecnico altresì tiene conto dei seguenti principali obiettivi secondo la relativa qualifica funzionale:

OBIETTIVI

Per i Direttori di Struttura Complessa

1. Efficacia gestionale nell'ambito delle funzioni di direzione e organizzazione della struttura complessa relativamente agli indirizzi operativi e gestionali del dipartimento di appartenenza, anche a fini di realizzazione dell'appropriatezza degli interventi attuati nella struttura affidata.
2. Efficacia ed efficienza della gestione delle risorse attribuite, correlate anche al budget finanziario.

Per i Dirigenti responsabili di Struttura Semplice Dipartimentale:

1. Efficacia gestionale delle risorse attribuite nell'ambito degli indirizzi operativi e gestionali del dipartimento di appartenenza.
2. Efficacia dei modelli organizzativi adottati ai fini del raggiungimento dei risultati assegnati.

Per i dirigenti responsabili di Struttura Semplice articolazione di Struttura Complessa:

1. Efficacia gestionale delle risorse attribuite nell'ambito degli indirizzi operativi e gestionali del dipartimento di appartenenza.
2. Efficacia dei modelli organizzativi adottati ai fini del raggiungimento dei risultati assegnati.

Per i dirigenti con incarico professionale anche di alta specializzazione

1. Raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi espressamente affidati.
2. Efficacia dell'erogazione di prestazioni in termini di appropriatezza e qualità.

Per i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio

1. Osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati.
2. Impegno e disponibilità correlati all'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

Art. 11

La valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti Il procedimento

I processi valutativi descritti dal presente articolo costituiscono per il valutatore ed il valutato un inderogabile obbligo contrattuale la cui inottemperanza costituisce di per sé elemento negativo di valutazione gestionale e professionale degli stessi secondo i rispettivi ruoli e profili di appartenenza.

Per i Direttori di Dipartimento

La valutazione dei Direttori di Dipartimento avverrà normalmente con cadenza annuale da parte del Direttore Generale ovvero, su sua delega, da parte del Direttore Sanitario, a fronte dei seguenti principali criteri prioritari e obiettivi di valutazione e verifica di seguito riportati nonché delle risultanze annuali dei risultati raggiunti di cui all'art. 9, secondo il procedimento di verifica del Nucleo di valutazione:

CRITERI PRIORITARI

1. Capacità negoziale del budget con la direzione strategica dell'Ente per la definizione degli obiettivi dipartimentali e l'assegnazione delle risorse.
2. Validità della predisposizione del piano annuale della attività del Dipartimento e dell'utilizzo delle risorse disponibili e relativa attuazione.
3. Capacità gestionale delle risorse assegnate al Dipartimento dal Direttore Generale per il conseguimento degli obiettivi definiti dal budget.
4. Efficacia di coordinamento tra le strutture e della metodologia del lavoro interdisciplinare finalizzato all'ottimale utilizzo delle risorse disponibili.
5. Efficacia nell'analisi del fabbisogno formativo del personale afferente alle strutture del Dipartimento nonché nella relativa programmazione.
6. Efficacia nella promozione della valorizzazione e responsabilizzazione degli operatori in rapporto alla loro professionalità e competenza.

7. Capacità valutativa dei dirigenti responsabili delle strutture afferenti il dipartimento, secondo quanto previsto dalla vigente normativa.

La valutazione in questione tiene altresì conto dei seguenti principali obiettivi:

OBIETTIVI

Efficacia gestionale degli obiettivi delegati in base all'atto aziendale ed al Regolamento generale dei dipartimenti.

1. Gestione complessiva pluriennale del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali assegnate in relazione agli obiettivi concordati ed ai risultati conseguiti.

Per i Direttori di Struttura complessa ed i dirigenti responsabili di struttura semplice dipartimentale, per i dirigenti responsabili di struttura semplice articolazione di struttura complessa e per i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio.

La valutazione dei dirigenti si articola in due momenti fondamentali da attivarsi alla scadenza del rispettivo incarico ovvero al termine del primo quinquennio secondo le modalità sotto meglio descritte:

- la valutazione di prima istanza
- la valutazione di seconda istanza

La valutazione di prima istanza costituisce il momento di avvio del sistema di valutazione e viene effettuata dal valutatore di cui alla tabella sotto indicata, al termine dell'incarico gestionale ovvero al termine del primo quinquennio di servizio, mediante la compilazione della allegata scheda tipo che costituisce parte integrante e sostanziale del presente articolo regolamentare (all. n.2), integralmente compilata e quindi sottoscritta dal valutatore nonchè controfirmata per presa visione dal valutato, il quale ha comunque facoltà di annotare sulla stessa osservazioni in merito. Tale profilo procedimentale deve infatti considerarsi strettamente funzionale da parte di tutti gli attori del processo di valutazione alla opportunità da parte dei valutatori di condividere il proprio giudizio, soprattutto se negativo, con i propri collaboratori.

Il valutatore di prima istanza formulerà la propria valutazione per ogni singolo criterio previsto dall'art. 10 del presente regolamento nonchè per il complessivo giudizio finale meramente in termini di "positivo" o "negativo", specificando la motivazione a fondamento dell'eventuale esito negativo parziale (per ogni singolo criterio), in caso di giudizio complessivo negativo ovvero in caso di giudizio complessivo positivo a fronte di eventuali giudizi negativi parziali.

A questo punto, il valutatore di prima istanza inoltrerà la stessa scheda di verifica al Collegio Tecnico per i conseguenti adempimenti sotto descritti.

Secondo quanto previsto dalla vigente disciplina contrattuale, si indicano quali valutatori di prima istanza i dirigenti responsabili nei rispettivi diversi profili secondo il seguente schema riepilogativo:

Valutati	Valutatori di prima istanza
Direttori di Struttura Complessa o Responsabili di struttura Semplice dipartimentale	Direttori dei dipartimenti di assegnazione ovvero Direttore Sanitario qualora il Direttore di Struttura complessa risultasse anche direttore del dipartimento
Dirigenti responsabili di struttura semplice articolazione di struttura complessa	Direttore di Struttura Complessa presso la quale gli stessi prestano servizio
Dirigenti con incarico professionale di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio	Direttore di Struttura Complessa presso la quale gli stessi prestano servizio ovvero Responsabili di struttura Semplice dipartimentale

La valutazione di seconda istanza viene pertanto realizzata dal Collegio Tecnico costituito secondo la composizione di cui all'art. 7 del presente regolamento, con la precisazione che il valutatore di prima istanza non potrà partecipare ai lavori del valutatore di seconda istanza. Acquisiti la valutazione di prima istanza per tutti i dirigenti in questione, nonché l'esito delle verifiche annuali di cui all'art. 9 del presente regolamento e il curriculum formativo e professionale fornito dagli interessati nei termini richiesti (questi ultimi limitatamente ai Direttori di Struttura complessa ed ai dirigenti responsabili di struttura semplice dipartimentale/struttura complessa) il Collegio Tecnico (quale valutatore di seconda istanza), formulerà mediante processo verbale la propria valutazione per ogni singolo criterio/obiettivo previsto dall'art.10 del presente accordo nonché per il complessivo giudizio finale meramente in termini di "positivo" o "negativo", specificando la motivazione a fondamento dell'eventuale esito negativo parziale (per ogni singolo criterio), in caso di giudizio complessivo negativo ovvero in caso di giudizio complessivo positivo a fronte di eventuali giudizi negativi parziali. Le eventuali parziali diverse valutazioni espresse in considerazione dei criteri adottati a base della verifica in oggetto in questo modo risulteranno pertanto assorbite nel giudizio finale. Tale norma presuppone l'obbligo di motivazione da parte del collegio tecnico del giudizio finale complessivo (sia esso positivo che negativo).

Naturalmente il giudizio di seconda istanza da parte del Collegio Tecnico avrà effetto assorbente sotto ogni profilo dei giudizi di prima istanza, anche rettificando l'eventuale diverso giudizio complessivo (positivo o negativo) espresso dallo stesso valutatore di prima istanza.

In occasione della valutazione di seconda istanza, il valutato avrà diritto in caso di esito finale negativo ad un contraddittorio nel quale dovranno essere acquisite le controdeduzioni dello stesso dirigente, anche assistito da una persona di fiducia.

Solo al termine del processo di valutazione il relativo provvedimento di presa d'atto del risultato verrà archiviato nel fascicolo personale del dirigente valutato.

Le risultanze di tale processo di valutazione verranno notificate all'interessato con comunicazione scritta.

Per i dirigenti con incarico professionale anche di alta specializzazione

La valutazione dei dirigenti si articola in due momenti fondamentali da attivarsi secondo le

modalità sotto meglio descritte:

- la valutazione di prima istanza
- la valutazione di seconda istanza

La valutazione di prima istanza costituisce il momento di avvio del sistema di valutazione e viene effettuata dal valutatore di cui alla tabella sotto indicata mediante la compilazione della allegata scheda tipo che costituisce parte integrante e sostanziale del presente articolo regolamentare (all. n.2) integralmente compilata e quindi sottoscritta dal valutatore nonché controfirmata per presa visione dal valutato, il quale ha comunque facoltà di annotare sulla stessa osservazioni in merito. Tale profilo procedimentale deve infatti considerarsi strettamente funzionale da parte di tutti gli attori del processo di valutazione alla opportunità da parte dei valutatori di condividere il proprio giudizio, soprattutto se negativo, con i propri collaboratori.

Il valutatore di prima istanza formulerà la propria valutazione per ogni singolo criterio previsto dall'art. 10 del presente regolamento nonché per il complessivo giudizio finale meramente in termini di "positivo" o "negativo", specificando la motivazione a fondamento dell'eventuale esito negativo parziale (per ogni singolo criterio), in caso di giudizio complessivo negativo, ovvero in caso di giudizio complessivo positivo a fronte di eventuali giudizi negativi parziali.

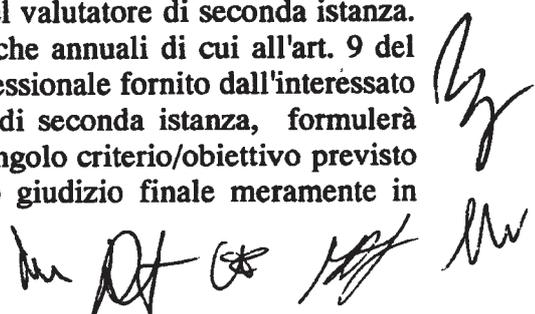
A questo punto, il valutatore di prima istanza inoltrerà la stessa scheda di verifica al Collegio Tecnico per i conseguenti adempimenti sotto descritti.

Secondo quanto previsto dalla vigente disciplina contrattuale, si indicano quali valutatori di prima istanza i dirigenti responsabili nei rispettivi diversi profili secondo il seguente schema riepilogativo:

Valutati	Valutatori di prima istanza
Dirigenti con incarico professionale	Direttore di Struttura Complessa presso la quale gli stessi prestano servizio ovvero Responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale

La valutazione di prima istanza verrà effettuata con cadenza annuale per il periodo di riferimento secondo le modalità ed i criteri sopra precisati. Entro il 31 marzo di ogni anno si procederà alla citata valutazione annuale che costituirà, unitamente alle altre successive valutazioni annuali, la base della valutazione definitiva (in seconda istanza). A tal fine, le risultanze delle valutazioni annuali verranno acquisite agli atti dalla S.C. Gestione delle Risorse Umane e trasmesse in occasione della verifica di fine incarico professionale al valutatore di seconda istanza per la suddetta verifica complessiva.

La valutazione di seconda istanza viene pertanto realizzata dal Collegio Tecnico costituito secondo la composizione di cui all'art. 7 del presente regolamento, con la precisazione che il valutatore di prima istanza non potrà partecipare ai lavori del valutatore di seconda istanza. Acquisiti le valutazioni di prima istanza, l'esito delle verifiche annuali di cui all'art. 9 del presente regolamento, nonché il curriculum formativo e professionale fornito dall'interessato nei termini richiesti, il Collegio Tecnico, quale valutatore di seconda istanza, formulerà mediante processo verbale la propria valutazione per ogni singolo criterio/obiettivo previsto dall'art.10 del presente accordo nonché per il complessivo giudizio finale meramente in



termini di "positivo" o "negativo", specificando la motivazione a fondamento dell'eventuale esito negativo parziale (per ogni singolo criterio), in caso di giudizio complessivo negativo ovvero in caso di giudizio complessivo positivo a fronte di eventuali giudizi negativi parziali. Le eventuali parziali diverse valutazioni espresse in considerazione dei criteri adottati a base della valutazione in oggetto in questo modo risulteranno pertanto assorbite nel giudizio finale. Tale norma presuppone l'obbligo di motivazione da parte del Collegio tecnico del giudizio finale complessivo (sia esso positivo che negativo). Su questa base, la valutazione finale in seconda istanza si evidenzierà come il risultato di tre valutazioni annuali, trasparenti, condivise con i valutati ed in assoluto rispetto del disposto del presente atto regolamentare.

Naturalmente il giudizio di seconda istanza da parte del Collegio Tecnico avrà effetto assorbente sotto ogni profilo dei giudizi di prima istanza, anche rettificando l'eventuale diverso giudizio complessivo (positivo o negativo) espresso dallo stesso valutatore di prima istanza.

In occasione della valutazione di seconda istanza, il valutato avrà diritto in caso di esito finale negativo ad un contraddittorio nel quale dovranno essere acquisite le controdeduzioni dello stesso dirigente, anche assistito da una persona di fiducia.

Solo al termine del processo di valutazione il relativo provvedimento di presa d'atto del risultato verrà archiviato nel fascicolo personale del dirigente valutato.

Le risultanze di tale processo di valutazione verranno notificate all'interessato con comunicazione scritta.

Per i dirigenti che raggiungano l'esperienza ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività ai fini del riconoscimento della progressione delle classi di cui all'art. 5 CCNL biennio economico 2000 - 2001

A stralcio dalla verifica dei dirigenti alla scadenza dell'incarico professionale anche di alta specializzazione loro conferito, la verifica per i dirigenti che raggiungano l'esperienza ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività ai fini del riconoscimento della progressione delle classi di cui all'art. 5 CCNL biennio economico 2000 - 2001 dovrà essere espletata entro tre mesi dalla data di maturazione della prescritta esperienza professionale a fronte dei criteri/obiettivi di cui all'art. 10 del presente regolamento, e secondo la procedura sopra descritta tra gli altri, per i dirigenti di nuova assunzione al termine del 1° quinquennio. Tali valutazioni non incideranno sulle diverse valutazioni espletate alle date di scadenza dei rispettivi incarichi gestionali (strutture semplici) o professionali conferiti dall'Ente (in prima applicazione, in scadenza al 31 dicembre 2008), in riferimento ai quali le previste verifiche di fine incarico verranno comunque espletate secondo la presente regolamentazione.

Tale verifica, non espletando alcun riflesso giuridico in relazione alle altre tipologie di valutazione previste dal vigente CCNL dell'area, avrà i seguenti effetti:

in caso di esito positivo:

- ➔ per i dirigenti neo assunti al termine del quinto anno la rideterminazione della fascia di indennità di esclusività immediatamente superiore (art.5, comma 5 CCNL 8.6.2000 II biennio)
- ➔ 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. 5, comma 5 CCNL 8/6/2000 II biennio);

- l'attribuzione al dirigente (ex 9° livello retributivo) con oltre quindici anni di anzianità di servizio, di un incarico – ove disponibile - tra quelli indicati alla lett. c) dell'art.27 del CCNL 8.6.2000 per il quale il comma 6 del CCNL II biennio 2004/2005 ha stabilito il nuovo livello retributivo di posizione minima contrattuale, tenuto conto delle risultanze della ricognizione relativa alla capienza del pertinente fondo contrattuale al 31 dicembre di ogni anno;

in caso di esito negativo:

- il ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5 comma 5 CCNL II biennio economico 2000/2001. In tale caso, il dirigente sarà soggetto ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alla indennità in questione. In prima applicazione, per i dirigenti che maturano la propria classe di esperienza professionale entro la data di sottoscrizione del presente regolamento aziendale la decorrenza annuale della nuova verifica è fissata dalla data di effettuazione della stessa valutazione da parte del Collegio Tecnico.

Per i dirigenti di nuova assunzione che maturano i 5 anni di attività a tempo indeterminato presso il Servizio Sanitario Nazionale in relazione all'equiparazione della retribuzione di posizione minima contrattuale (art.4 CCNL II biennio 2000-2001).

Per tale verifica si procederà analogamente a quanto previsto a stralcio per la verifica dei dirigenti che raggiungano l'esperienza ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

Art. 12

La valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

Gli esiti positivi

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

a) 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 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;

b) per i dirigenti neo assunti, al termine del primo quinquennio a tempo indeterminato:

- la 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;
- la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale, (art. 3, comma 1 e art. 4 comma 2 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio);
- la rideterminazione della fascia di indennità di esclusività immediatamente superiore (art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio)

c) 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. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio)

Il rinnovo, la conferma o il conferimento degli incarichi di cui al comma 2, lettere a) e b), primo alinea, avviene nel rispetto della durata prevista dagli art. 28, comma 10, e 29, comma 3, del CCNL 8 giugno 2000.

Art. 13

La valutazione delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti Gli esiti negativi.

Qualora a seguito dei processi di verifica e valutazione, si rilevino scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale che comporti l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale ed all'entità degli scostamenti rilevati, conseguiranno i seguenti effetti articolati per principali tipologia di valutazione:

a) Effetti della valutazione negativa dei risultati (Nucleo di Valutazione)

Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, previo esperimento della procedura sopra descritta, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dal nucleo di valutazione a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 9 comma 1, punto 1 del presente regolamento, può determinare:

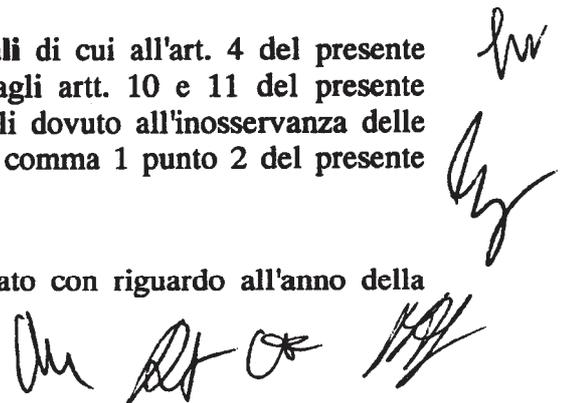
a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;

b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art.1 del presente regolamento di valore economico inferiore a quello in atto con le previste procedure. 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;

c) 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. 4 del presente regolamento di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione dell'art.30 comma 5 CCNL 2002 - 2005 (giusta causa di recesso da parte dell'Ente per reiterati risultati negativi fondati su elementi di particolare gravità)

Per i dirigenti cui siano conferiti incarichi professionali di cui all'art. 4 del presente regolamento, previo esperimento delle procedure di cui agli artt. 10 e 11 del presente regolamento, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 9, comma 1 punto 2 del presente regolamento, può determinare:

a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della



verifica;

b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art.4 del presente regolamento, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure dell'art 30 comma 4 CCNL 2002 - 2005 e dell'art.14 del presente regolamento (verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31 CCNL 2002 - 2005);

c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione dell'art.30 comma 5 CCNL 2002 - 2005 e dell'art. 14 del presente regolamento (giusta causa di recesso da parte dell'Ente per reiterati risultati negativi fondati su elementi di particolare gravità).

Per i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di attività cui siano conferiti i relativi incarichi professionali, previo esperimento delle sopra descritte procedure di cui all'art.29 CCNL 2002 - 2005 (necessità del preventivo contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia), l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 6 comma 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

b) Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti (Collegio tecnico)

Il direttore di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con l'incarico di responsabile di struttura semplice ovvero con un incarico professionale tra quelli ricompresi nell'art. 4 del presente regolamento, congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.

Nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di responsabilità di struttura semplice, il relativo risultato negativo della verifica non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico professionale di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, ove da attribuire nel medesimo anno.

Per i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio, il relativo risultato negativo della verifica al termine del quinquennio comporta il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico di responsabile di struttura semplice ovvero di natura professionale nonché nella applicazione dell'art. 4, comma 2 e dell'art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000 relativo al II biennio 2000-2001.

In tutti i casi di valutazione negativa, la nuova retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 e 45 del CCNL 2002 - 2005. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

I dirigenti, con la sola esclusione dei direttori di struttura complessa, sono soggetti ad una

nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio, di attività un nuovo incarico professionale anche di alta specializzazione.

Art. 14
La revoca dell'incarico

L'azienda o Ente ai sensi dell'art. 30 CCNL 2002-2005 può disporre la revoca dell'incarico nei casi sopra citati prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31 CCNL 2002 - 2005.

La nuova retribuzione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 44 e 45 CCNL 2002 - 2005. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le previste procedure è 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. 35 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 CCNL 2002 - 2005.

E' comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o Ente ai sensi dell'art. 35 del CCNL 5 dicembre 1996 nei seguenti casi:

- a) qualora il **direttore di struttura complessa** non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico e pertanto non sia confermato;
- b) qualora per i **restanti dirigenti**, compresi quelli con incarico di responsabilità di struttura semplice, il relativo risultato negativo della verifica non consenta la conferma nell'incarico già affidato;
- c) qualora per i **dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio**, si evidenzi il risultato negativo nella verifica al termine del quinquennio.

INCARICHI

TIPOLOGIE	INCARICO
Incarico di Direttore di Dipartimento	
Incarico di Direttore di Struttura Complessa	
Incarico di Dirigente responsabile di SSD	
Incarico di Dirigente responsabile di SSC	
Incarico professionale Alta Specializzazione	<p>Incarico professionale di alta specializzazione relativo all'attività della struttura di appartenenza, in particolare con elevato grado di autonomia professionale nell'ambito del</p> <p>..... e/o dei relativi processi</p> <p>.....</p> <p>Tale incarico, dovrà altresì richiedere volontà e capacità di integrarsi nell'attività di équipe con concrete azioni propositive e collaborative.</p> <p>Infine, tale incarico, tra l'altro, prevede:</p> <p><input type="checkbox"/> gestione di casi e di procedure particolarmente complesse nello stesso ambito, con particolare riferimento</p> <p>.....;</p> <p><input type="checkbox"/> compiti di formazione e di tutoraggio su specifico mandato del Direttore/Dirigente responsabile della struttura di appartenenza;</p> <p><input type="checkbox"/> verifica e vigilanza sui processi diagnostico-terapeutici definiti e disposti dal Direttore della S.C. /Dirigente responsabile della S.S.;</p> <p><input type="checkbox"/> elevato grado di autonomia e responsabilità nell'ambito della gestione e utilizzo di metodologie o strumenti tecnologici significativi sul piano clinico/assistenziale/di ricerca nell'ambito della struttura di appartenenza (o Dipartimenti di appartenenza)</p> <p>.....</p> <p><input type="checkbox"/> svolgimento di ulteriori attività inerenti lo studio e la ricerca su</p> <p>.....</p> <p><input type="checkbox"/> Altro:</p> <p>.....</p>

Handwritten signature

Handwritten signatures

Incarico professionale di fascia 1

Incarico professionale di collaborazione nell'attività della struttura di appartenenza, con specifica rilevante competenza specialistica su

.....
.....
gestendone per le patologie di competenza i relativi trattamenti e processi, anche con ambiti di autonomia definita dal Direttore di S.C. (eventualmente su proposta del Dirigente Responsabile di S.S. di Struttura Complessa) con riferimento alle linee guida, ai criteri E.B.M. (Evidence Based Medicine) ed ai protocolli ovvero ad istruzioni operative formalizzate nell'ambito del Dipartimento (S.C. - S.S.).

Tale incarico dovrà altresì richiedere volontà e capacità di integrarsi nell'attività di équipe con concrete azioni propositive e collaborative.

Infine, tale incarico, tra l'altro, prevede:

- aggiornamento professionale continuo;
- coordinamento delle attività di miglioramento continuo della qualità (R.A.Q.);
- autonomia nell'utilizzo di particolari e definite metodologie ovvero di tecnologie in ambito clinico/strumentale/di ricerca della S.C. (o Dipartimento di appartenenza) definite e disposte dal Direttore della S.C. (o dal Direttore del Dipartimento)
- svolgimento di ulteriori attività inerenti lo studio e la ricerca;
- Altro:

lw
dy
dt *de* *mf*

Incarico professionale di fascia 2

Incarico professionale di collaborazione nell'attività della struttura di appartenenza, con competenza specialistica su

.....
.....
.....
.....
.....

gestendone i relativi trattamenti e processi, anche con ambiti di autonomia definita dal Direttore di S.C. (eventualmente su proposta del Dirigente Responsabile di S.S. di Struttura Complessa) con riferimento alle linee guida, ai criteri E.B.M. (Evidence Based Medicine) ed ai protocolli ovvero ad istruzioni operative formalizzate nell'ambito del Dipartimento (S.C. - S.S.).

Tale incarico dovrà altresì richiedere volontà e capacità di integrarsi nell'attività di équipe con concrete azioni propositive e collaborative.

Infine, tale incarico, tra l'altro, prevede:

aggiornamento professionale continuo;

autonomia nell'utilizzo di particolari e definite metodologie ovvero di tecnologie in ambito clinico/strumentale/di ricerca della S.C. (o Dipartimento di appartenenza) definite e disposte dal Direttore della S.C. (o dal Direttore Dipartimento)

.....
.....
.....;

svolgimento di ulteriori attività inerenti lo studio e la ricerca;

Altro:

Incarico professionale di base

Incarico professionale di collaborazione nell'attività di base della struttura di appartenenza, per i dirigenti con anzianità di servizio inferiore a 5 anni, con la partecipazione a:

.....
.....
.....

nell'ambito del necessario processo di approfondimento, garantito dal tutoraggio o da parte del Direttore di S.C. (o del Direttore di Dipartimento) o suo delegato.

[Handwritten signatures and initials]

E.O. Ospedali Galliera di Genova

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA

Il dott. _____, direttore della S.C./responsabile di S.S.D.

afferre il Dipartimento _____

procede alla verifica e valutazione del

dott. _____

in servizio presso la suesposta struttura

esprimendo i seguenti giudizi in riferimento ai criteri sotto indicati:

n°	critero	giudizio (positivo / negativo)	motivazioni del valutatore	osservazioni del valutato
.....
.....
.....

Handwritten signatures and initials:
M
L
P
R

n°	critério	giudizio (positivo / negativo)	motivazioni del valutatore	osservazioni del valutato

A fronte di tali criteri, il valutatore esprime in prima istanza il seguente

giudizio complessivo:

motivazione complessiva del valutatore (positivo/negativo) *osservazioni del valutato*

.....
--	---

Genova, li

per presa visione:
Il valutato

La presente scheda di valutazione viene trasmessa al Collegio tecnico per la valutazione di seconda istanza

