

DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA - 01/12/2009

ACCORDO SUL PROCESSO DI RISTRUTTURAZIONE DEL SISTEMA DELLE
POSIZIONI DIRIGENZIALI

Le parti concordano quanto segue:



Le nuove posizioni dirigenziali decorreranno dall'1/1/2009; AD ESCLUSIONE DELLE
POSIZIONI IN DECRETATO CHE DISCORDANO PER LA PARTE ECONOMICA
DAL 4-6/9/09 SALVO QUANTO PREVISTO DALLA SINTESI DEL C.I.L.

- Le fasce economiche di valorizzazione delle Posizioni Dirigenziali sono quelle rappresentate nell'allegato 1;
- Il processo di graduazione degli incarichi è rappresentato nell'allegato 2;
- Le schede di graduazione degli incarichi, concertate tra le parti, sono rappresentate nell'allegato 3;
- Il regolamento procedure di verifica e valutazione dei Dirigenti di cui all'allegato 4.

Alessandria li 01/12/2009

L'AMMINISTRAZIONE ASL AL

SIGLA

FIRMA

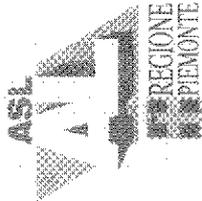
LUPI
C/AL

SITARO



Lo SkaBI aveva presentato una diversa impostazione delle schede
relative alla valutazione dei Dirigenti confermate
al CCNL del 27 e 28, che non viene rispettata nell'attuale
attuale presentazione.





ASL AL GRADUAZIONE DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA

STRUTT. COMP.	VALORE	STRUTT. SEMP.	PUNTEGGIO	VALORE	INC. PROF. + 5 ANNI	PUNTEGGIO	VALORE	INC. PROF. 5 ANNI	PUNTEGGIO	VALORE	NUOVO ASSUNT O PRIMI 6 MESI	VALORE
A	22.000,00											
		B1	96 - 100	20.000,00								
		B2	91 - 95	14.000,00	C1	96 - 100	14.000,00					
		B3	86 - 90	10.000,00	C2	91 - 95	10.000,00					
		B4	fino a 85	7.000,00	C3	86 - 90	9.000,00					
					C4	81 - 85	7.500,00					
					C5	76 - 80	6.000,00					
					C6	71 - 75	4.488,89					
					C7	fino a 70	292,89					
					D1	81 - 100	2.500,00					
					D2	fino a 80	292,89					
											E	292,89

STRUTT. COMP.	IND. S.C.
	10.218,00



INCARICHI DIRIGENZIALI AREA SANITARIA NON MEDICA PROCEDURA DI GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI

Premesse generali:

Lo sviluppo di un sistema di graduazione delle posizioni della dirigenza sanitaria non medica deve esplicitarsi in base ad una serie di principi generali che lo rendano omogeneo al sistema generale degli incarichi dirigenziali aziendali

- Scelta di una tipologia di schede che, in analogia a quanto definito per la DS Medica e Veterinaria, consenta di graduare la complessità delle funzioni, nell'ambito delle attività delle strutture di cui i dirigenti fanno parte.
- Definizione di livelli della graduazione che consentano lo sviluppo del sistema "dual ladder" individuato dall'atto aziendale come base per l'attribuzione degli incarichi (sviluppo manageriale e sviluppo professionale con ampia sovrapposizione tra incarichi strutturali e incarichi professionali)
- Processo di arrivo ad una omogeneità di valorizzazione degli incarichi a livello aziendale, superando, entro il 31.12.2010 le differenze tra le diverse aree territoriali.

Definizione dei livelli e della valorizzazione economica delle posizioni

Partendo da tale premessa si può sviluppare il seguente schema operativo che prevede i seguenti livelli di graduazione

1 livello di struttura complessa

4 livelli di struttura semplice

7 livelli di incarico professionale > 5 anni

2 livelli per i nuovi assunti inferiori a 5 anni

Con le ipotesi di gradazione economica riportate nella tabella allegata (ovviamente la cifra complessiva attribuibile a ciascun livello di posizione potrà essere indicata in modo definitivo solamente a processo concluso con un nuovo passaggio sindacale)

Sulla base delle premesse e della definizione dei livelli deve essere costruita la definizione dell'assetto organizzativo delle varie strutture riportandolo a quanto definito dall'atto aziendale, attribuendo agli incarichi un punteggio relativo alla effettiva complessità ed impegno richiesti e definendo i livelli di condivisione necessari nelle varie strutture.

1) Attribuzione dei punteggi:

Nella prima fase devono essere definiti i punteggi degli incarichi dirigenziali presenti nella Struttura sulla base dei criteri di graduazione definiti nelle schede e con attenzione a differenziare i pesi in funzione dei ruoli, delle complessità e delle responsabilità e, trattandosi di servizi trasversali, delle localizzazioni territoriali; è evidente che una bassa differenziazione è un'implicita scelta di appiattimento (non verso l'alto, ma verso un livello medio) delle posizioni.

Data la complessità organizzativa delle varie strutture e i cambiamenti organizzativi in atto si propone :

- Per gli incarichi dei Farmacisti i punteggi sono attribuiti dalle responsabili delle SOC, in una logica già dipartimentale.
- Per gli incarichi dei Dirigenti Biologi che afferiscono al Dipartimento delle Diagnostiche i punteggi sono attribuiti dal Direttore del Dipartimento delle Diagnostiche, di concerto con i responsabili di SC.
- Per gli incarichi dei Dirigenti che afferiscono al Dipartimento di Prevenzione gli incarichi sono attribuiti dal Direttore del Dipartimento di Prevenzione.
- Per gli incarichi del SITRO i punteggi sono attribuiti dalla Direzione Sanitaria Aziendale, sentito il coordinatore della Rete Ospedaliera e il coordinatore dei distretti.
- Di sospendere, fino alla ridefinizione dell'organizzazione del settore, la graduazione degli incarichi degli psicologi.

2) Validazione condivisa

Sono previsti diversi livelli di validazione a seconda dell'area interessata, con l'obiettivo di dare omogeneità al sistema.

- Gli incarichi dei Dirigenti Biologi che afferiscono al dipartimento delle Diagnostiche devono essere validati dal Coordinatore della rete Ospedaliera.
- La validazione finale della Direzione Generale avrà la funzione di garantire omogeneità in tutta l'Azienda.

3) Collegamento punteggi livelli

Può essere individuata, in via provvisoria, una griglia di inquadramento degli incarichi così individuata:

- ✓ Strutture Semplici : SS1 – SS2 – SS3 – SS4

- ✓ Incarichi professionali > 5 anni: IP C1 – IP C2 – IP C3 – IP C4 – IP C5 – IP C6 – IP C7
- ✓ Incarichi professionali < 5 anni: IP D1 – IP D2

L'attribuzione dei punteggi nelle schede comporterà l'inquadramento degli incarichi nelle predette fasce come di seguito specificato:

INCARICHI DI DIREZIONE DI STRUTTURA SEMPLICE:

- Punteggio fino a 85 = inquadramento in B4
- Punteggio da 86 a 90 = inquadramento in B3
- Punteggio da 91 a 95 = inquadramento in B2
- Punteggio da 96 a 100 = inquadramento in B1, possibile solo per le strutture che richiedono una specifica gestione di budget economico su livelli elevati.

INCARICHI PROFESSIONALI > 5 ANNI:

- Punteggio da 66 a 70 = inquadramento in IP C7
- Punteggio da 71 a 75 = inquadramento in IP C6
- Punteggio da 76 a 80 = inquadramento in IP C5
- Punteggio da 81 a 85 = inquadramento in IP C4
- Punteggio da 86 a 90 = inquadramento in IP C3
- Punteggio da 91 a 95 = inquadramento in IP C2
- Punteggio da 96 a 100 = inquadramento in IP C1

INCARICHI PROFESSIONALI < 5 ANNI:

- Punteggio da 61 a 80 = inquadramento in IP D2
- Punteggio da 81 a 100 = inquadramento in IP D1

4) Punteggi massimi complessivi attribuibili nell'ambito di ciascuna Struttura

Obiettivo prioritario è rappresentato dalla necessità di evitare a monte possibili sperequazioni tra le varie Strutture nell'attribuzione dei punteggi, ritenuto che l'attribuzione dei punteggi e la validazione condivisa consentano un livello di omogeneizzazione accettabile all'interno della singola struttura, si stabilisce il criterio che in ciascuna Struttura non possa essere superato, per gli incarichi di struttura semplice e per gli incarichi professionali > 5 anni, un punteggio massimo complessivo ottenuto, per ciascuna tipologia, moltiplicando il numero degli incarichi da graduare nella struttura per un punteggio medio, come di seguito esplicitato:

- incarichi di direzione di struttura semplice: punteggio medio 90 da moltiplicare per il numero delle strutture semplici da graduare, escluse quelle a valenza dipartimentale (es: 3 strutture semplici da pesare nell'ambito della stessa S.C. - punteggio complessivo da non superare: 270)

- incarichi professionali > 5 anni: punteggio medio 85 da moltiplicare per il numero degli incarichi professionali > 5 anni da graduare (es: 10 incarichi professionali > 5 anni da pesare nell'ambito della stessa S.C. – punteggio complessivo da non superare: 850)

Non si prevedono invece limiti massimi di punteggi attribuibili per la graduazione degli incarichi professionali < 5 anni.

5) Sottoscrizione del Dirigente interessato

Terminate le fasi di validazione a tutti i livelli, le schede di graduazione verranno sottoposte ai Dirigenti interessati, che le sottoscriveranno per presa visione.

6) Attribuzione degli incarichi e valorizzazione dei livelli

Definiti i livelli di validazione, vengono attribuiti gli incarichi ai Dirigenti operanti nell'ambito di ciascuna struttura.

A questo punto, e solo a questo punto, è possibile attribuire la valorizzazione economica ai vari livelli compatibilmente con le risorse disponibili nel fondo e con il processo di omogeneizzazione definito con un ulteriore passaggio sindacale.

Si precisa che la valorizzazione economica avrà effetto retroattivo a decorrere dal 01.01.2009, mentre la graduazione delle funzioni ai fini del formale conferimento degli incarichi di durata triennale decorrerà dal 01.01.2010.

Note:

- 1) Nelle schede di graduazione è prevista l'espressione di valutazione positiva del precedente incarico per il Dirigente proposto; qualora si intendesse esprimere una valutazione negativa detto giudizio andrà specificamente motivato sul retro della scheda



**SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI
DIRIGENZIALI STRUTTURA SEMPLICE**

Dirigenza Sanitaria non Medica

STRUTTURA: _____

DENOMINAZIONE STRUTTURA SEMPLICE: _____

CRITERI DI GRADUAZIONE

FATTORI	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE DA A	DIRETTORE S.C. E DIRETTORE DIPARTIMENTO	COORD. RETE P.P.OO./ COORD. DISTRETTI/ COORD. DIP. PREV.	DIREZIONE GENERALE
STRATEGICITA' NELLA STRUTTURA	Rilevanza della struttura, in relazione alla sua articolazione interna, ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici pluriennali	0-20			
	Complessità degli obiettivi strategici annuali affidati				
COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA					
Complessità della struttura	Complessità delle relazioni esogene da gestire	0-15			
	Complessità delle relazioni con altre strutture organizzative interne all'Erte				
	Complessità relazioni utenza esterna				
	Variabilità del contesto organizzativo di riferimento				
COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA					
Complessità nelle relazioni organizzative	Gestione dei processi connessi alla struttura	0-20			
Personale da coordinare	Numerosità e permanenza del personale da coordinare				
Conoscenza tecniche ed esperienze	Conoscenze tecniche richieste dalla posizione				
RESPONSABILITA' GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE					
	Budget diretto gestito	0-15			
	Budget indiretto gestito (costo del personale, strumenti)				
GRADO DI AUTONOMIA	Grado di autonomia in relazione anche ad eventuale struttura sovraordinata	0-15			
GESTIONE DELLE ATTIVITA'	Servizi, prodotti, attività, interventi che richiedono integrazione e coordinamento	0-15			
TOTALE GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE		0-100			

PROPOSTA NOMINATIVO PER ATTRIBUZIONE STRUTTURA:

DIRETTORE S.C.: _____ DATA

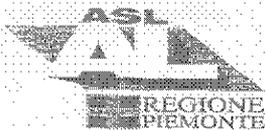
DIRETTORE DIPARTIMENTO: _____ DATA

DIREZIONE SANITARIA DI PRESIDIO: _____ DATA

COORD. RETE P.P.OO./ COORD. DISTRETTI/ COORD. DIP. PREVENZIONE: _____ DATA

DIREZIONE SANITARIA: _____ DATA

DIREZIONE GENERALE: _____ DATA



**SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI
 INCARICO PROFESSIONALE > 5 ANNI
 Dirigenza Sanitaria non Medica**

STRUTTURA: _____

DENOMINAZIONE INCARICO: _____

CRITERI DI GRADUAZIONE

FATTORI	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE DA - A	DIRETTORE S.C. E DIRETTORE DIPARTIMENTO	COORD. RETE PP.OO./COORD. DISTRETTI	DIREZIONE GENERALE
GRADO DI AUTONOMIA	Autonomia tecnico - professionale per la produzione di prestazioni tecnico professionali nel rispetto degli indirizzi e delle disposizioni del Responsabile della Struttura	9-20			
PRODUZIONE PRESTAZIONI	Capacità di produrre prestazioni ripetitive, consolidate nel tempo e processi produttivi routinari	0-10			
GESTIONE ATTIVITA'	Collaborazione e corresponsabilità della gestione dell'attività o responsabilità di gestione nel corretto uso delle risorse affidate nell'ambito della propria attività	0-10			
COMPETENZE	Competenze tecniche professionali di base idonee a svolgere compiti propri della struttura nel rispetto degli indirizzi assegnati dal responsabile	0-20			
RELAZIONI CON L'UTENZA ESTERNA	Complessità relazioni utenza esterna	0-10			
RELAZIONI CON L'UTENZA INTERNA	Complessità delle relazioni con altre strutture organizzative interne all'ente	0-10			
TRASVERSALITA' RICHIESTA DALLA POSIZIONE DIRIGENZIALE	Prevalenza di attività e progetti a livello di Ente e interente (coinvolgimento di più Direzioni Generali)	0-10			
FLESSIBILITA' DI RUOLO E AUTONOMIA RICHIESTE DALLA POSIZIONE DIRIGENZIALE	Modifica del ruolo in relazione a necessità di influenza e al cambiamento del sistema di riferimento	0-10			
TOTALE VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE		100			

PROPOSTA NOMINATIVO PER ATTRIBUZIONE INCARICO: _____

DIRETTORE S.C.: _____ DATA

DIRETTORE DIPARTIMENTO: _____ DATA

DIREZIONE SANITARIA DI PRESIDIO: _____ DATA

COORD. RETE PP.OO./COORD. DISTRETTI/COORD. DIP. PREVENZIONE: _____ DATA

DIREZIONE SANITARIA: _____ DATA

DIREZIONE GENERALE: _____ DATA



**SCHEDA DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI
 INCARICO PROFESSIONALE < 5 ANNI
 Dirigenza Sanitaria non Medica**

STRUTTURA: _____

DENOMINAZIONE INCARICO: _____

CRITERI DI GRADUAZIONE

FATTORI	ELEMENTI DI VALUTAZIONE	VALUTAZIONE DA - A	DIRETTORE S.C. E DIRETTORE DIPARTIMENTO	COORD. RETE PP. OO./COORD. DISTRETTI	DIREZIONE GENERALE
GRADO DI AUTONOMIA	Autonomia tecnico - professionale per la produzione di prestazioni tecnico professionali nel rispetto degli indirizzi e delle disposizioni del Responsabile della Struttura	0-20			
PRODUZIONE PRESTAZIONI	Capacità di produrre prestazioni ripetitive, consolidate nel tempo e processi produttivi routinari	0-10			
GESTIONE ATTIVITA'	Collaborazione e corresponsabilità della gestione dell'attività o responsabilità di gestione nel corretto uso delle risorse affidate nell'ambito della propria attività	0-10			
COMPETENZE	Competenze tecniche professionali di base idonee a svolgere compiti propri della struttura nel rispetto degli indirizzi assegnati dal responsabile	0-20			
RELAZIONI CON L'UTENZA ESTERNA	Complessità relazioni utenza esterna	0-10			
RELAZIONI CON L'UTENZA INTERNA	Complessità delle relazioni con altre strutture organizzative interne all'ente	0-10			
TRASVERSALITA' RICHIESTA DALLA POSIZIONE DIRIGENZIALE	Prevalenza di attività e progetti a livello di Ente e interente (coinvolgimento di più Direzioni Generali)	0-10			
FLESSIBILITA' DI RUOLO E AUTONOMIA RICHIESTE DALLA POSIZIONE DIRIGENZIALE	Modifica del ruolo in relazione a necessità di influenza e al cambiamento del sistema di riferimento	0-10			
TOTALE VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE		100			

PROPOSTA NOMINATIVO PER ATTRIBUZIONE INCARICO: _____

DIRETTORE S.C.: _____ DATA _____

DIRETTORE DIPARTIMENTO: _____ DATA _____

DIREZIONE SANITARIA DI PRESIDIO: _____ DATA _____

COORD. RETE PP.OO./ COORD. DISTRETTI/ COORD. DIP. PREVENZIONE: _____ DATA _____

DIREZIONE SANITARIA: _____ DATA _____

DIREZIONE GENERALE: _____ DATA _____

REGOLAMENTO
PROCEDURE DI VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI
DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

ART. 1
OGGETTO

Il presente regolamento disciplina i tempi, le modalità, le competenze e le funzioni dei soggetti istituzionali e delle strutture aziendali preposte alla gestione e al coordinamento dell'intero sistema di valutazione e verifica del personale dirigenziale di cui al combinato disposto del D. Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. e dei CC.NN.LL.

ART. 2
ORGANISMI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE

Secondo la vigente normativa contrattuale, gli organismi preposti alla valutazione del personale con incarico dirigenziale sono il Collegio Tecnico e il Nucleo di Valutazione.

a) Il Collegio Tecnico procede alla verifica e valutazione:

- di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte e ai risultati raggiunti;
- di tutti i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- dei dirigenti biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti con esperienza ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

b) Il Nucleo di Valutazione proceda alla verifica e valutazione annuale:

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

L'esito positivo delle verifiche annuali concorre assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste dall'art. 26, comma 2 del CCNL del 3/11/2005.

Gli effetti della valutazione negativa dei risultati sono disciplinati dall'art. 30 del CCNL del 3/11/2005.

ART. 3
OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti è costituito in linea di principio dagli elementi indicati dall'art. 28 comma 1 del CCNL 03.11.2005 della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

ART. 4 EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

La valutazione effettuata dal Collegio Tecnico, ove positiva, costituisce un presupposto per la conferma o conferimento di incarico di maggior rilievo professionale ed economico; la stessa condiziona inoltre, per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività una volta maturata l'esperienza professionale richiesta dai vigenti CC.NN.LL.

Per i dirigenti neo assunti la verifica positiva del Collegio Tecnico è anche condizione per l'aumento della retribuzione minima contrattuale al compimento dei cinque anni di attività professionale.

Oltre alle scadenze temporali già indicate, il dirigente può essere sottoposto a verifica anche nel corso dell'incarico, fatti salvi tutti i provvedimenti cautelari o definitivi previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali, qualora vi sia il rischio grave di un risultato negativo, ovvero venga riscontrato a carico dei dirigenti il perdurare di violazioni gravi in tema di osservanza di doveri che impediscano la prosecuzione dell'incarico stesso, anche alla luce della sua natura fiduciaria.

ART. 5 GLI STRUMENTI

Lo strumento operativo attraverso il quale si articolano le procedure di verifica è costituito da apposita scheda di valutazione compilata dal valutatore di "prima istanza" del valutando e verrà presentata come proposta al Collegio Tecnico che deciderà anche tenendo conto delle eventuali osservazioni espresse dal valutato al momento della sottoscrizione per presa visione della scheda medesima, nel pieno rispetto dei principi di cui all'art. 25 comma 6 del CCNL 03.11.2005:

- a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

I Dirigenti con incarico di direzione di Struttura Complessa sottoposti a valutazione dovranno predisporre apposita relazione sull'attività svolta, sui risultati gestionali, organizzativi, clinici e formativi con eventuali attestazioni e report del Controllo di Gestione.

In particolare la valutazione di "prima istanza" è effettuata:

DIRIGENTI CON INCARICO DI CUI ALL'ART. 27 LETTERE B), C) e D) del CCNL 08.06.2000:

- ◆ incarico di Direzione di Struttura Semplice (lett. B)
- ◆ incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (lett. C)

- ◆ incarichi di natura professionale conferibili ai Dirigenti con meno di 5 anni di attività (lett. D)
- La proposta di valutazione è formulata dal Direttore di Struttura Complessa, ovvero, in sua assenza, dal Direttore del Dipartimento di appartenenza
- Per i Dirigenti assegnati ai Distretti, la proposta di valutazione è formulata dal Direttore del Distretto di appartenenza
- Per i Dirigenti assegnati a Strutture di Staff alla Direzione Aziendale, ovvero a Strutture non afferenti ad alcun Dipartimento, la proposta di valutazione è formulata dal Direttore Sanitario Aziendale o dal Direttore Amministrativo Aziendale

DIRIGENTI CON INCARICO DI CUI ALL'ART. 27 LETTERA A) DEL CCNL 08.06.2000

- ◆ Incarico di Direzione di Struttura Complessa
- La proposta di valutazione è formulata dal Direttore del Dipartimento, ovvero, in sua assenza, o nel caso in cui il Direttore di S.C. da valutare sia anche Direttore di Dipartimento, dal Direttore Sanitario Aziendale o dal Direttore Amministrativo Aziendale

DIRETTORI DI DIPARTIMENTI

- La proposta di valutazione è formulata dal Direttore Sanitario Aziendale o dal Direttore Amministrativo Aziendale

Il valutatore di prima istanza non può essere membro del Collegio Tecnico (Valutatore di seconda istanza).

ART. 6 IL COLLEGIO TECNICO

Il Collegio Tecnico non è unico, è un organismo a composizione variabile che deve essere strutturato di volta in volta.

Ai sensi dell'art. 15, comma 5 del D.Lgs. 502/92 così come modificato dal D.Lgs 229/99, il Collegio è nominato dal Direttore Generale.

Le composizioni del Collegio Tecnico sono le seguenti:

DIRIGENTI CON INCARICO DI CUI ALL'ART. 27 LETTERE B), C) e D) del CCNL 08.06.2000:

- ◆ incarico di Direzione di Struttura Semplice (lett. B)
- ◆ incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo (lett. C)
- ◆ incarichi di natura professionale conferibili ai Dirigenti con meno di 5 anni di attività (lett. D)

Composizione Collegio Tecnico:

- Direttore del Dipartimento, ovvero Direttore Sanitario di P.O., ovvero Direttore Sanitario Aziendale o Direttore Amministrativo Aziendale o loro delegati, ovvero Coordinatore dei Distretti
- Direttore di Struttura Complessa della stessa disciplina o disciplina equipollente o affine, anche di altra Azienda
- Dirigente della stessa disciplina o disciplina equipollente o affine, anche di altra Azienda, con incarico di tipologia non inferiore a quella del Dirigente valutato

DIRIGENTI CON INCARICO DI CUI ALL'ART. 27 LETTERA A) DEL CCNL 08.06.2000

- ◆ Incarico di Direzione di Struttura Complessa

Composizione Collegio Tecnico:

- Direttore Sanitario Aziendale o Direttore Amministrativo Aziendale o loro delegati
- 2 Direttori di Struttura Complessa della stessa disciplina o disciplina equipollente o affine, anche di altra Azienda

DIRETTORI DI DIPARTIMENTI

Composizione Collegio Tecnico:

- 3 Direttori di Dipartimento anche di altra Azienda

In tutti i casi dubbi e nelle ipotesi non espressamente disciplinate la composizione del Collegio Tecnico sarà stabilita dal Direttore Generale.

I Dirigenti per i quali, in un arco di tempo di mesi 12 si verificano più scadenze (anzianità ex art. 4 CCNL 08.06.2000 - parte economica biennio 2000-2001 ai fini della retribuzione di posizione minima contrattuale; anzianità ex art. 5 dello stesso CCNL ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività; scadenza dell'incarico) saranno sottoposti ad una sola verifica valida a tutti gli effetti.

La verifica deve essere effettuata entro sei mesi dalla scadenza (ad eccezione dell'ipotesi disciplinata dal punto precedente). Ove i tempi non siano rispettati si procederà al pagamento del dovuto, fatti salvi eventuali recuperi.

Qualora tra diverse scadenze intercorra un lasso di tempo superiore a mesi 12, il Dirigente sarà sottoposto a distinte verifiche, fermo restando che nella verifica successiva verrà valutato solo il periodo non valutato nella verifica precedente.

ART. 7
RIESAME DELLA VALUTAZIONE

La formulazione definitiva di valutazioni non positive da parte del Collegio Tecnico deve essere preceduta dall'acquisizione in contraddittorio e per iscritto delle controdeduzioni del valutato anche assistito da persona di sua fiducia.

Entro 15 giorni dalla sottoscrizione per presa visione della valutazione del Collegio Tecnico il Dirigente può chiedere al Direttore Generale il riesame delle valutazioni effettuate riservandosi di trasmettere tutta la documentazione necessaria a supporto della richiesta.

Il Direttore Generale, sentito l'organismo che ha effettuato la verifica, con propria disposizione conferma o modifica la valutazione.

ART. 8
DISPOSIZIONI FINALI

Per tutto quanto non esplicitato si rinvia alle disposizioni previste dalla normativa e dai CC.NN.LL. vigenti.

L'azienda si riserva di apportare al presente Regolamento le modifiche e/o integrazioni che si renderanno necessarie.

SCHEDA DI VALUTAZIONE

DIRIGENZA SANITARIA

DIRIGENTE CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA

Nota: punteggio massimo attribuibile per ogni elemento punti 10

Giudizio di idoneità 70/100

NOME E COGNOME: _____

PROFILO PROFESSIONALE: _____

DISCIPLINA: _____

STRUTTURA D'APPARTENENZA: _____

PERIODO VALUTATO DAL _____ AL _____

CRITERI DI VALUTAZIONE DESUNTI DALL'ART. 28 COMMA 1 DEL CCNL 03.11.2005	Valore numerico
Collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale	
Livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività	
Risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi	
Efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi	
Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali	
Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, 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	
Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali	

Attività di ricerca clinica applicata, sperimentazioni, attività di tutoraggio formativo, docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale	
Raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del D.Lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5 del CCNL 03.11.2005	
Rispetto del codice di comportamento allegato n. 1 del CCNL 03.11.2005, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici ove previsti	
TOTALE VALORE NUMERICO	

GIUDIZIO SINTETICO COMPLESSIVO:

Il valutatore di 1^ istanza

EVENTUALI OSSERVAZIONI E/O COMMENTI DEL VALUTATO:

Il Dirigente valutato

SCHEDA DI VALUTAZIONE

DIRIGENZA SANITARIA

DIRIGENTE CON INCARICO DI STRUTTURA SEMPLICE

Nota: punteggio massimo attribuibile per ogni elemento punti 10

Giudizio di idoneità 56/80

NOME E COGNOME: _____

PROFILO PROFESSIONALE: _____

DISCIPLINA: _____

STRUTTURA D'APPARTENENZA: _____

PERIODO VALUTATO DAL _____ AL _____

CRITERI DI VALUTAZIONE DESUNTI DALL'ART. 28 COMMA 1 DEL CCNL 03.11.2005	Valore numerico
Collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale	
Livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività	
Risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi	
Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali	
Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali	
Attività di ricerca clinica applicata, sperimentazioni, attività di tutoraggio formativo, docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale	
Raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del D.Lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5 del CCNL 03.11.2005	

Rispetto del codice di comportamento allegato n. 1 del CCNL 03.11.2005, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici ove previsti	
TOTALE VALORE NUMERICO	

GIUDIZIO SINTETICO COMPLESSIVO:

Il valutatore di 1^a istanza

EVENTUALI OSSERVAZIONI E/O COMMENTI DEL VALUTATO:

Il Dirigente valutato

SCHEDA DI VALUTAZIONE

DIRIGENZA SANITARIA

DIRIGENTE CON INCARICO PROFESSIONALE

Nota: punteggio massimo attribuibile per ogni elemento punti 10

Giudizio di idoneità 49/70

NOME E COGNOME: _____

PROFILO PROFESSIONALE: _____

DISCIPLINA: _____

STRUTTURA D'APPARTENENZA: _____

PERIODO VALUTATO DAL _____ AL _____

CRITERI DI VALUTAZIONE DESUNTI DALL'ART. 28 COMMA 1 DEL CCNL 03.11.2005	Valore numerico
Collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale	
Livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione della attività e qualità dell'apporto specifico	
Risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi	
Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali	
Attività di ricerca clinica applicata, sperimentazioni, attività di tutoraggio formativo, docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale	
Raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del D.Lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5 del CCNL 03.11.2005	
Rispetto del codice di comportamento allegato n. 1 del CCNL 03.11.2005, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici	
TOTALE VALORE NUMERICO	

GIUDIZIO SINTETICO COMPLESSIVO:

Il valutatore di 1^a istanza

EVENTUALI OSSERVAZIONI E/O COMMENTI DEL VALUTATO:

Il Dirigente valutato
