

**ORIGINALE**

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

**N. 446 del 25/07/2019**

Il Direttore Generale dell'Azienda U.L.S.S. n. 9 SCALIGERA, dott. Pietro Girardi, nominato con D.P.G.R.V. n. 196 del 30/12/2015 e confermato con D.P.G.R.V. n. 164 del 30/12/2016, coadiuvato dai Direttori:

- dott. Giuseppe Cenci            Direttore Amministrativo
- dr.ssa Denise Signorelli        Direttore Sanitario
- dott. Raffaele Grottola         Direttore dei Servizi Socio-Sanitari

ha adottato in data odierna la presente deliberazione:

**OGGETTO**

**APPROVAZIONE ACCORDI DECENTRATI: REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DI TUTTI I DIRIGENTI AL TERMINE DELL'INCARICO LORO CONFERITO E DEI DIRIGENTI CHE RAGGIUNGONO L'ESPERIENZA PROFESSIONALE ULTRAQUINQUENNALE AI FINI DELL'INDENNITA' DI ESCLUSIVITA' E DEI DIRIGENTI NEOASSUNTI AL TERMINE DEL PRIMO QUINQUENNIO DI SERVIZIO – AREA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA E AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA**

Note per la trasparenza: APPROVAZIONE ACCORDI DECENTRATI DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA E DIRIGENZA SPTA

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 446 DEL 25/07/2019**

Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 14 (Ridefinizione dell'assetto organizzativo delle Aziende Ulss) della L.R. n. 19/2016, a far data dal 1° gennaio 2017, l'Azienda Ulss n. 20 di Verona ha modificato la propria denominazione in "Azienda Ulss 9 Scaligera", incorporando le sopresse Aziende Ulss n. 21 di Legnago e n. 22 di Bussolengo, con conseguente estensione del proprio bacino territoriale alla corrispondente circoscrizione della provincia di Verona;
- con Delibera del Direttore Generale nr. 58 del 31/01/2018 è stato adottato l'Atto Aziendale dell'Azienda ULSS 9 Scaligera in conformità a quanto previsto nel Decreto del Direttore Generale Area Sanità e Sociale nr. 162 del 29/12/2017;

Tenuto conto che, al fine di omogeneizzare gli accordi vigenti nelle tre ex Aziende ULSS 20, 21 e 22, si è provveduto ad aprire i tavoli di confronto per la sottoscrizione di accordi integrativi dell'Azienda ULSS 9 Scaligera;

Considerato che in data 29 aprile 2019 è stato sottoscritto il:

1. "Regolamento per la disciplina del processo di valutazione di tutti i Dirigenti al termine dell'incarico loro conferito e dei Dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale ai fini dell'indennità di esclusività e dei Dirigenti neoassunti al termine del primo quinquennio di servizio" con la delegazione di parte sindacale dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria;
2. "Regolamento per la disciplina del processo di valutazione di tutti i Dirigenti al termine dell'incarico loro conferito e dei Dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale ai fini dell'indennità di esclusività e dei Dirigenti neoassunti al termine del primo quinquennio di servizio" con la delegazione di parte sindacale dell'area della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica Amministrativa (SPTA) ;

Preso atto del parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economica-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.lgs. 30/3/2001 n. 165, espresso dal Collegio Sindacale nella seduta del 9 luglio 2019 per gli accordi di cui sopra, depositato agli atti del servizio;

Propone l'adozione del provvedimento sotto riportato.

**IL DIRETTORE GENERALE**

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 446 DEL 25/07/2019**

Vista l'attestazione del Responsabile dell'avvenuta regolare istruttoria della pratica in relazione sia alla sua compatibilità con la vigente legislazione nazionale e regionale, sia alla sua conformità alle direttive e regolamentazione aziendali;

Acquisito agli atti il parere favorevole del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo e del Direttore dei Servizi Socio-Sanitari per quanto di rispettiva competenza;

**DELIBERA**

- 1) di approvare i seguenti accordi sindacali sottoscritti in data 29 aprile 2019:
  - a. *"Regolamento per la disciplina del processo di valutazione di tutti i Dirigenti al termine dell'incarico loro conferito e dei Dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale ai fini dell'indennità di esclusività e dei Dirigenti neoassunti al termine del primo quinquennio di servizio"* - DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
  - b. *"Regolamento per la disciplina del processo di valutazione di tutti i Dirigenti al termine dell'incarico loro conferito e dei Dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale ai fini dell'indennità di esclusività e dei Dirigenti neoassunti al termine del primo quinquennio di servizio"* - DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA,allegati al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- 2) di stabilire che gli accordi entrano in vigore a decorrere dall'anno 2019 e dalla medesima data sostituiscono gli accordi esistenti in materia nelle ex ULSS 20, 21 e 22;
- 3) di precisare che i presenti accordi saranno inviati all'ARAN con le modalità previste dalla nota prot. 5150 del 16/06/2017 e verranno pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Azienda, sottosezione "Amministrazione trasparente/Personale/Contrattazione integrativa".

**Il Direttore Sanitario    Il Direttore Amministrativo    Il Direttore dei Servizi  
Socio Sanitari**  
F.TO dr.ssa Denise Signorelli F.TO dott. Giuseppe Cenci F.TO dott. Raffaele Grottola

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**F.TO dott. Pietro Girardi**

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE N. 446 DEL 25/07/2019**

**ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva dalla data di adozione.

In data odierna copia della presente deliberazione viene:

- Pubblicata per 15 giorni consecutivi nell'Albo on line, ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 – comma 1 – della L. 18.06.2009, n. 69 e s.m.i..
- Trasmessa al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 10 – comma 5 – della L.R. 14.09.1994, n. 56.

Verona, 02/08/2019

P. il Direttore  
UOC Affari Generali  
F.TO Sig.ra. Romana Boldrin

---

**TRASMESSA PER L'ESECUZIONE A:**

UOC Gestione Risorse Umane

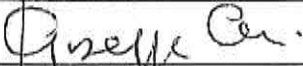
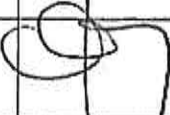
**TRASMESSA PER CONOSCENZA A:**

UOC Gestione Risorse Umane  
Tommaso Zanin  
Antonietta Ristaino  
Sara Gasparini

Il Proponente: Il Direttore UOC Gestione Risorse Umane F.TO Dott.ssa Antonella Vecchi

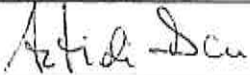
In data 29 aprile 2019 alle ore 14,00 presso la Sala riunioni della sede direzionale dell'Azienda ULSS 9 Scaligera, via Valverde 42 a Verona, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa.


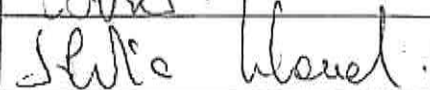

**Delegazione di parte pubblica:**

|                                      |                            |  |
|--------------------------------------|----------------------------|--|
| Direttore Amministrativo             | Dott. Giuseppe Cenci       |   |
| Direttore Sanitario                  | Dott.ssa Denise Signorelli | ASSENTE  |
| Direttore Servizi Socio-Sanitari     | Dott. Raffaele Grottola    | ASSENTE  |
| Direttore UOC Gestione Risorse Umane | Dott.ssa Antonella Vecchi  | ASSENTE  |
| Dirigente UOC Gestione Risorse Umane | Dott.ssa Flavia Naverio    |  |

**Delegazione di parte sindacale**

**AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA AMMINISTRATIVA**

|                             |                            |   |
|-----------------------------|----------------------------|---|
| CGIL FP                     | Dott. Alberto Brocco       |  |
| CGIL FP                     | Sonia Todesco              | ASSENTE   |
| CISL FP                     | Dott. Dario Artioli        |  |
| CISL FP                     | Dott. Fiorenzo Panziera    | ASSENTE   |
| UIL FPL                     | Dott. Giorgio Faccioli     | ASSENTE   |
| UIL FPL                     | Dott. Marco Valentini      | ASSENTE   |
| UIL FPL                     | Dott. Daniele Girardi      | ASSENTE   |
| ANAAO ASSOMED già SNABI SDS | Dott. Ivano Dal Dosso      | ASSENTE   |
| ANAAO ASSOMED già SNABI SDS | Dott. Giampaolo Battizocco | ASSENTE   |
| ANAAO ASSOMED già SNABI SDS | Dott. Sandro Consolaro     | ASSENTE   |
| ANAAO ASSOMED già SNABI SDS | Dott. Alessandro De Lucchi | ASSENTE   |

|                                |                           |   |
|--------------------------------|---------------------------|---|
| ANAAO ASSOMED già<br>SNABI SDS | Dott.ssa Maria Visconti   |  |
| AUPI                           | Dott.ssa Silvia Libianchi |  |
| SINAFO                         | Dott.ssa Silvia Brasola   | ASSENTE   |
| SINAFO                         | Dott.ssa Nicoletta Turato | ASSENTE   |
| FEDIR SANITA'                  | Ing. Corrado Salfa        |  |
| FEDIR SANITA'                  | Dott. Samuel Dal Gesso    |   |
| FP CIDA                        |                           | ASSENTE   |

Le parti alla conclusione dell'incontro sottoscrivono validamente il:

*REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DI TUTTI I DIRIGENTI AL TERMINE DELL'INCARICO LORO CONFERITO E DEI DIRIGENTI CHE RAGGIUNGONO L'ESPERIENZA PROFESSIONALE ULTRAQUINQUENNALE AI FINI DELL'INDENNITA' DI ESCLUSIVITA' E DEI DIRIGENTI NEOASSUNTI AL TERMINE DEL PRIMO QUINQUENNIO DI SERVIZIO.*

Le parti prendono atto che la sottoscrizione della preintesa del regolamento vale già come sottoscrizione definitiva in presenza di certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale prevista dall'art. 40 bis del D. Lgs. 165 del 30/03/2001 e s.m.i.



**REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE  
DI TUTTI I DIRIGENTI AL TERMINE DELL'INCARICO LORO CONFERITO  
E DEI DIRIGENTI CHE RAGGIUNGONO L'ESPERIENZA PROFESSIONALE  
ULTRAQUINQUENNALE AI FINI DELL'INDENNITA' DI ESCLUSIVITA'  
E DEI DIRIGENTI NEOASSUNTI AL TERMINE DEL PRIMO QUINQUENNIO  
DI SERVIZIO**

**AREA della DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA  
ED AMMINISTRATIVA**

Achille Dini 


## Art. 1 - Ambito di applicazione e riferimenti normativi

Il presente regolamento disciplina il processo di valutazione di tutti i dirigenti al termine dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti, dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio, nonché dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale utile ai fini dell'indennità di esclusività, nonché al termine del periodo di prova dei direttori di unità operativa complessa.

Riferimenti normativi:

- d.lgs. N° 502/92, artt. 15 e segg.;
- d.lgs. N° 286/1999, art. 5;
- art. 25 e segg. CCNL 03/11/2005 area dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa;
- art. 11 e segg. CCNL 17/10/2008 area dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa;
- art. 5 CCNL 08/06/2000 II° biennio economico (indennità di esclusività) di entrambe le aree dirigenziali;
- art. 3 CCNL 08/06/2000 II° biennio economico (1° quinquennio equiparazione) di entrambe le aree dirigenziali;
- legge n° 189 del 08/11/2012, art. 4 comma 7/ter, DGRV n° 343 del 19/03/2013 e art. 15, comma 5 del D.lgs. N° 502/92.

## Art. 2 - Principi informativi il processo di valutazione

La valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione e per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il processo di valutazione deve essere improntato ai seguenti principi:

- 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;
- c) 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 a pronunciarsi;
- d) imparzialità, celerità e puntualità, al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito.

## Art. 3 - Ambito della valutazione

La valutazione di tutti i dirigenti al termine dell'incarico conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti, dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio, nonché dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale utile per l'attribuzione dell'indennità di esclusività tiene conto, ove in quanto applicabili:

- a) degli obiettivi specifici definiti all'atto del conferimento dell'incarico;
- b) della collaborazione interna e del livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale;
- c) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
- d) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità cliniche delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- e) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
- f) della 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;
- g) della 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

*Abil*

*AS*

*Uad*

*£*

- budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la motivazione del personale;
- h) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostiche terapeutiche aziendali;
- i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del D.lgs. N° 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni;
- j) del rispetto del codice di comportamento, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.

Alla valutazione disciplinata dal presente Regolamento concorrono anche gli esiti delle valutazioni annuali.

Il periodo oggetto di valutazione deve essere coperto da servizio effettivo per almeno l'80% del periodo stesso in modo continuativo (ad esclusione delle normali assenze per ferie, infortunio, malattie, permessi retribuiti). L'assenza prolungata che generi l'effettiva astensione dal lavoro e non rientrante nelle tipologie innanzi elencate (es. aspettative senza assegni, congedi straordinari, aspettative per incarichi all'estero e/o motivi di studio, comandi presso altre Aziende/Enti) comporta lo spostamento della scadenza della valutazione originariamente prevista, a nuova data, tenuto conto del periodo di assenza, affinché sia completato il periodo oggetto di verifica.

Il servizio svolto a tempo ridotto viene considerato come svolto a tempo pieno.

#### Art. 4 - Fasi del processo di valutazione

Il processo di valutazione si articola in due fasi:

- a) la valutazione di 1<sup>a</sup> istanza, effettuata dal soggetto che ha la conoscenza diretta dell'attività del valutato, secondo lo schema di cui alla **tabella 1 allegata** al presente Regolamento;
- b) la valutazione di 2<sup>a</sup> istanza, effettuata dal Collegio Tecnico, secondo la composizione di cui alla **tabella 2 allegata** al presente Regolamento.

Lo strumento utilizzato dall'Azienda per la valutazione è la "scheda di valutazione", contenente tutti gli elementi di valutazione e le rispettive valorizzazioni in rapporto alla funzione ricoperta, secondo gli schemi allegati al presente Regolamento:

- scheda di valutazione per i Direttori di UOC, UOSD, UOS - Area SPTA: Scheda allegato "A";
- scheda di valutazione per i Dirigenti con incarichi di altra natura - Area SPTA: Scheda allegato "B";

#### Art. 5 - Valutazione di 1<sup>a</sup> istanza

Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico, nonché il rispetto delle scadenze naturali degli altri istituti contrattuali, nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi, l'UOC Gestione Risorse Umane trasmette, con congruo anticipo, al valutatore di 1<sup>a</sup> istanza la scheda di valutazione, corredata di tutti gli elementi utili dandone contestuale informazione al dirigente valutato.


Il valutatore di 1<sup>a</sup> istanza imposta la valutazione del dirigente ai principi di cui al precedente art. 2. La partecipazione del dirigente valutato alla prima fase del processo di valutazione è attestata dalla firma apposta in calce alla scheda di valutazione.

Il valutatore di 1<sup>a</sup> istanza trasmette la scheda di valutazione, completa delle firme del valutatore e del valutato, all'UOC Gestione Risorse Umane entro 20 giorni dal suo ricevimento, al fine di consentire che l'intero processo di valutazione si concluda entro il termine dell'incarico dirigenziale, nonché per l'erogazione degli altri istituti contrattuali (esclusività ed equiparazione) nel rispetto delle scadenze.

La valutazione s'intende positiva se si raggiunge un punteggio pari o superiore 15 per i dirigenti con incarico professionale e pari o superiore 17 per i dirigenti con incarico di UOC, UOSD e UOS.

#### Art. 6- Valutazione di 2<sup>a</sup> istanza

La valutazione di 2<sup>a</sup> istanza ad opera del Collegio Tecnico risponde alla finalità di verificare la correttezza del processo valutativo, assicurando il rispetto dei principi informativi dello stesso.



A tal fine, l'UOC Gestione Risorse Umane trasmette al Collegio Tecnico, costituito con provvedimento del Direttore Generale secondo la composizione di cui alla tabella 2 allegata al presente Regolamento, la scheda di valutazione e la documentazione a suo corredo.

Il Collegio Tecnico, qualora lo ritenga necessario, può richiedere documentazione integrativa.

Al fine dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ed in caso di valutazione negativa, prima della conferma di tale giudizio, il Collegio Tecnico convoca il dirigente interessato con un preavviso di almeno 15 giorni, al fine di acquisire le sue controdeduzioni, il dirigente può farsi assistere da una persona di fiducia.

Il Collegio Tecnico, sentito l'interessato, qualora ritenga fondato l'accertamento della responsabilità, conferma la valutazione negativa.

Il processo di valutazione si conclude con il giudizio del Collegio Tecnico, del quale questo ultimo dà atto in apposito verbale.

Il verbale è trasmesso all'UOC Gestione Risorse Umane per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, per la comunicazione ai dirigenti interessati e per l'inserimento a fascicolo personale.

### Art. 7 - Esiti della valutazione

La valutazione, ove positiva, costituisce la condizione per la conferma o il conferimento di incarichi di maggior rilievo professionali o gestionali e per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività, una volta maturata l'esperienza professionale richiesta dai CC.CC.NN.LL.

La valutazione, ove positiva, al termine del periodo di prova di sei mesi dei direttori di unità operativa complessa, comporta la conferma dell'incarico.

Per i neo assunti la verifica positiva del Collegio Tecnico è anche condizione per il riconoscimento della retribuzione di posizione minima contrattuale al compimento dei 5 anni di attività (art. 4, 2° biennio economico, CCNL 8.6.2000).

Nel caso di valutazione negativa, il Collegio Tecnico al fine dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art. 29 del C.C.N.L. 03.11.2005 Area SPTA, prima della formulazione del giudizio, acquisisce tutti i documenti e le relazioni presentate allo stesso Collegio, comprese quelle esibite, dal soggetto valutato, al momento della formulazione e presa conoscenza della Scheda di Valutazione, inoltre convoca, il dirigente interessato al fine di acquisire eventuali ulteriori controdeduzioni del dirigente stesso.

Il Collegio Tecnico, una volta sentito l'interessato, anche assistito da una persona di fiducia, eventualmente dopo aver approfondito attraverso accertamenti tecnici fatti che si presentano complessi, se ritiene fondato l'accertamento della responsabilità, assume il provvedimento che dovrà basarsi su fatti e atti che dimostrino l'inadeguatezza all'incarico del professionista.

La valutazione finale dovrà essere comunicata in forma scritta, con allegata motivazione, al dirigente stesso.

L'assunzione del provvedimento nel caso di valutazione negativa deve essere commisurata:

- alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
- alla entità degli scostamenti rilevati rispetto agli obiettivi e ai compiti professionali del dirigente.

Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato a seguito delle procedure di valutazione, e dovuto alla inosservanza delle direttive ed ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa può determinare:

- perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte;
- revoca dell'incarico prima della scadenza e affidamento di altro tra quelli ricompresi nell'art 27 comma 1, lett. a), b) o c) CCNL 08.06.2000, di valore economico inferiore. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca del relativo incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore, nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- in caso di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata, la revoca dell'incarico conferito ai sensi della lettera b) e conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) CCNL 08.06.2000 di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5 dell'art. 30 del CCNL 03.11.2005 Area SPTA.

In presenza di valutazione negativa - annuale oppure al termine dell'incarico - definita in base ad elementi di particolare gravità, anche estranei alla prestazione lavorativa, resta ferma la facoltà di

recesso dell'Azienda previa attuazione delle procedure previste dall'art. 29 del CCNL 08.06.2000 Area SPTA.

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

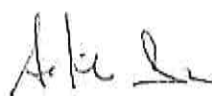
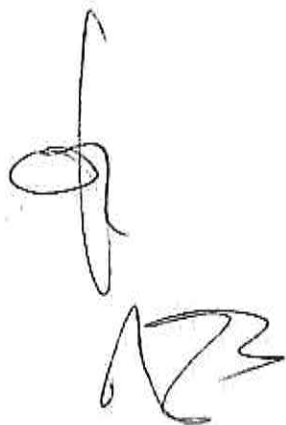
Ai sensi dell'art. 5, comma 4 del D Lgs. n. 286/99, oltre che con le scadenze temporali già indicate, in via straordinaria, l'attività dei dirigenti può essere sottoposta a verifica, nel corso dell'incarico, fatti salvi tutti i provvedimenti cautelativi o definitivi previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali, qualora vi sia il rischio grave e concreto di un risultato negativo, ovvero vengano riscontrate a carico dei dirigenti violazioni gravi in tema di osservanza di doveri che impediscano la prosecuzione dell'incarico stesso, anche alla luce della sua natura fiduciaria.

#### **Art. 8 - Valutazione dei direttori di unità operativa complessa al termine del periodo di prova di sei mesi.**

Per quanto già previsto nei precedenti articoli, la conferma di un direttore di unità operativa complessa di area sanitaria al termine del periodo di prova, nonché l'eventuale proroga dello stesso sarà disposta dal Direttore Generale sulla base di una relazione del Direttore Sanitaria redatta sulla base degli elementi di valutazione previsti dall'art. 15, comma 5 del D.lgs. N° 502/1992, con le modalità di cui al presente Regolamento.

#### **Art. 9 - Norma finale**

Per quanto non previsto dal presente regolamento si fa espresso rinvio alle disposizioni di legge ed alla disciplina contrattuale in materia.


**TABELLA 1 – Valutazione di 1^ istanza**

| Valutato  | Valutatore in 1° istanza  |
|---|---|
| Dirigente   | Direttore di Unità Operativa Complessa (*) o suo delegato                     |
| Dirigenti titolari di Unità Operativa Semplice  | Direttore di Unità Operativa Complessa o suo delegato (*)                     |
| Dirigenti titolari di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale                         | Direttore di Dipartimento o suo delegato (**)                                 |
| Direttore di Unità Operativa Complessa  | Direttore del Dipartimento di assegnazione/Funzione/Area o suo delegato (***) |
| Direttori di Dipartimento   | Direttore di Funzione/Area o suo delegato (***)                               |
| Direttore di Funzione   | Direttore di Area o suo delegato  |
| Responsabili/Direttori di Unità Operative in Staff alla Direzione Generale /Direzione Sanitario | Direttore di Area di afferenza o altro soggetto da lui delegato.              |

**Note:**

(\*) qualora l'incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa risultasse vacante, la valutazione viene svolta o dal dirigente incaricato a svolgere le funzioni, o dal Direttore di altra Unità Operativa incaricato ad interim.

(\*\*) qualora l'incarico di Direttore di Dipartimento risultasse vacante, la valutazione viene svolta dal responsabile sovra ordinato.

(\*\*\*) per Direttore di Funzione si intende il Direttore della Funzione Unica Ospedaliera e della Funzione Unica Territoriale.

TABELLA 2 – Valutazione di 2^ istanza

| Valutato   | Collegio Tecnico  |
|--|---|
| Dirigente  | Presidente: Direttore di Dipartimento (*) o suo delegato<br>Componenti: n° 2 Direttori di U.O.C. della medesima disciplina / area, disciplina equipollente/affine o appartenenti al medesimo Dipartimento |
| Dirigenti titolari di Unità Operativa Semplice                                       | Presidente: Direttore di Dipartimento (*) o suo delegato<br>Componenti: n° 2 Direttori di U.O.C. della medesima disciplina / area, disciplina equipollente/affine o appartenenti al medesimo Dipartimento |
| Dirigenti titolari di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale              | Presidente: Direttore di Dipartimento (*) o suo delegato<br>Componenti: n° 2 Direttori di U.O.C. della medesima disciplina / area, disciplina equipollente/affine o appartenenti al medesimo Dipartimento |
| Direttore di Unità Operativa Complessa   | Presidente: Direttore di Area o suo delegato<br>Componenti: n° 2 Direttori di U.O.C. della medesima disciplina / area, disciplina equipollente/affine o appartenenti al medesimo Dipartimento             |
| Direttori di Dipartimento  | Presidente: Direttore di Area o suo delegato<br>Componenti: n° 2 Direttori di U.O.C. della medesima disciplina / area, disciplina equipollente/affine o loro delegati con incarico di Direttore di UOC    |
| Direttore di Funzione  | Presidente: Direttore di Area o suo delegato<br>Componenti: n° 2 Direttori di Struttura o loro delegati con incarico di Direttore di UOC  |
| Responsabili/Direttori di Unità Operative in Staff alla Direzione Generale/Sanitario | Presidente: Direttore Area o suo delegato<br>Componenti: n° 2 Direttori di U.O.C. della medesima disciplina / area, disciplina equipollente/affine o loro delegati con incarico di Direttore di UOC       |

Note:

La composizione del Collegio Tecnico così prevista esclude la partecipazione del soggetto valutatore di prima istanza.

(\*) Qualora l'incarico di Direttore di Dipartimento risultasse vacante, la valutazione viene svolta dal Direttore Area/Funzione Unica.



**SCHEDA DI VALUTAZIONE**

AREA DELLA DIRIGENZA S.P.T.A.

**INCARICHI DI STRUTTURA**  
(Dipartimento - UOC -  
UOS a valenza dipartimentale e UOS)

**Tipo di verifica: scadenza incarico dirigenziale**

Periodo di valutazione: dal \_\_\_\_\_  
Al \_\_\_\_\_

DIRIGENTE: dr. \_\_\_\_\_

DIRETTORE / RESPONSABILE U.S.D.U/ U.O.S. di:

\_\_\_\_\_

|  |  | Valore | Punti di Forza | Aspetti da migliorare |
|--|--|--------|----------------|-----------------------|
| A  | <b>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>   |        |                |                       |
|  | 1) Valutazione dei risultati: capacità di guidare la struttura verso i risultati attesi e negoziati  |        |                |                       |
|  | 2) Gestione dell'equipe e capacità di promuovere l'integrazione professionale e sviluppare la motivazione e il senso di appartenenza degli operatori |        |                |                       |
| B  | <b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>   |        |                |                       |
|  | 3) Capacità di integrazione tra le diverse unità operative/servizi   |        |                |                       |
|  | 4) Capacità di definire un assetto organizzativo in grado di favorire la produttività e la valorizzazione delle attitudini individuali               |        |                |                       |
|  | 5) Capacità dimostrata nella gestione e nella promozione formativa delle risorse umane   |        |                |                       |
|  | 6) Capacità di assicurare l'erogazione di prestazioni appropriate e di qualità   |        |                |                       |
|  | 7) Capacità di sviluppare l'innovazione gestionale e tecnologica   |        |                |                       |
|  | 8) Capacità di guidare, delegare e valutare i collaboratori  |        |                |                       |
|  | <b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA</b>   |        |                |                       |
| Osservazioni del valutatore e obiettivi per l'anno successivo: |  |        |                |                       |
| Osservazioni del valutato:                                     |  |        |                |                       |
| Data   |  |        |                |                       |

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large stylized signature on the left, several smaller signatures in the center, and a signature on the right.

Note :

VALUTAZIONE: LEGENDA DEL VALORE:

- ♦ Valore "1": i risultati osservati sono stati inferiori a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo insufficiente);
- ♦ Valore "2": i risultati osservati sono stati solo in parte corrispondenti a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo minimo);
- ♦ Valore "3": i risultati osservati sono stati sufficientemente corrispondenti a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo sufficiente);
- ♦ Valore "4": i risultati osservati sono stati in linea a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo buono);
- ♦ Valore "5": i risultati osservati sono stati anche superiori a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo molto buono).



Attilio Di...





**SCHEDA DI VALUTAZIONE**

AREA DELLA DIRIGENZA S.P.T.A.

**INCARICHI PROFESSIONALI**

**Tipo di verifica: scadenza incarico dirigenziale**

**Cognome e Nome:**


**Periodo di valutazione:**


**Dal** .....

**Al** .....

**UOC:** \_\_\_\_\_

Adriano De

|   |  | Valore | Punti di Forza | Aspetti da migliorare |
|---|--|--------|----------------|-----------------------|
| A   | <b>OBIETTIVI ORGANIZZATIVI</b>   |        |                |                       |
|   | 1) Valutazione dei risultati prestazionali   |        |                |                       |
| B   | <b>OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>   |        |                |                       |
|   | 2) Attitudine al lavoro in equipe ed all'integrazione professionale e senso di appartenenza                |        |                |                       |
|   | 3) Rispetto delle direttive aziendali e del codice di comportamento (regole formali)                       |        |                |                       |
|   | 4) Contributo personale e capacità di elaborare proposte innovative  |        |                |                       |
|   | 5) Grado dell'impegno dimostrato e della flessibilità assicurata   |        |                |                       |
|   | 6) Capacità di mantenere e sviluppare il proprio patrimonio di competenze professionali                    |        |                |                       |
|   | 7) Orientamento all'utenza: qualità delle relazioni da sviluppare e capacità di coinvolgimento dell'utenza |        |                |                       |
|   | <b>VALUTAZIONE COMPLESSIVA</b>   |        |                |                       |
| Osservazioni del valutatore e obiettivi per l'anno successivo:                        |  |        |                |                       |
| Osservazioni del valutato:  |  |        |                |                       |
|  |  |        |                |                       |
| Data  | Il valutatore/i valutatori   |        | Il valutato    |                       |





Note:

VALUTAZIONE : LEGENDA DEL VALORE:

Valore "1": i risultati osservati sono stati inferiori a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo insufficiente);

Valore "2": i risultati osservati sono stati solo in parte corrispondenti a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo minimo);

Valore "3": i risultati osservati sono stati sufficientemente corrispondenti a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo sufficiente);

Valore "4": i risultati osservati sono stati in linea a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo buono);

Valore "5": i risultati osservati sono stati anche superiori a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo molto buono).



