



**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LA COMPOSIZIONE E LE MODALITA' DI  
FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO TECNICO**

**AREA DIRIGENZA MEDICO – VETERINARIA – AREA IV**

**AREA DIRIGENZA – SANITARIA - TECNICO -PROFESSIONALE –  
AMMINISTRATIVA - AREA III**

(Approvato con la Deliberazione del Direttore Generale n. 2057 del 7/10/2016)

## **PREMESSA E NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

ART. 1 – PRINCIPI

ART. 2 – COMPOSIZIONE

ART. 3 – CRITERI DI VALUTAZIONE PER I DIRIGENTI

ART. 4 – PROCEDURE

ART. 5 – VALUTAZIONE NEGATIVA

ART. 6 – EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DEI RISULTATI EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI SVOLTE E DEI RISULTATI RAGGIUNTI SUGLI INCARICHI ED ALTRI ISTITUTI

## **DISPOSIZIONI FINALI**

### **PROSPETTI RIEPILOGO**

- COMPOSIZIONE ORGANI DI VALUTAZIONE DIRIGENZA MEDICA- VETERINARIA
- COMPOSIZIONE ORGANI DI VALUTAZIONE DIRIGENZA SANITARIA – PROFESSIONALE - TECNICA - AMMINISTRATIVA

### **ALLEGATI:**

- ALLEGATO A: SCHEDE DI VALUTAZIONE 1^ ISTANZA -DIRIGENZA MEDICO VETERINARIA – DIRIGENZA SANITARIA – DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE
- ALLEGATO B: SCHEDE DI VALUTAZIONE 1^ ISTANZA -DIRIGENZA PROFESSIONALE TECNICO AMMINISTRATIVA
- ALLEGATO C : SCHEDE DI VALUTAZIONE 2^ ISTANZA – COLLEGIO TECNICO

## PREMESSA E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La disciplina delle verifiche dei Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) è contenuta nelle seguenti fonti: -

- **Art. 15 del D.lgs 502/1992** : Le verifiche concernono le attività professionali svolte e i risultati raggiunti e il livello di partecipazione, con esito positivo, ai programmi di formazione continua di cui all'articolo 16-bis e sono effettuate da un Collegio Tecnico, nominato dal Direttore Generale e presieduto dal Direttore del Dipartimento. L'esito positivo delle verifiche costituisce condizione per la conferma nell'incarico o per il conferimento di altro incarico, professionale o gestionale, anche di maggior rilievo.
- **Art. 5 del D.lgs 286/99** : Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organo proponente o valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organo competente o valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del valutato.
- **Contratti Collettivi Nazionali sottoscritti il 3 novembre 2005 per l'Area della Dirigenza Medico-Veterinaria e per l'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale;** - in particolare l'art. 26 del CCNL del 03/11/2005 della dirigenza medica e veterinaria, sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale prevede che:

Gli organismi preposti alla verifica dei dirigenti ai sensi dell'art. 15, commi 5 e 6 del d.lgs. 502/1992 sono:

- a) il Collegio Tecnico: la composizione ed il funzionamento sono oggetto del presente Regolamento.

Il Collegio Tecnico è un organismo che opera in autonomia rispetto agli organi dell'Azienda Sanitaria e le valutazioni espresse costituiscono presupposto di un complesso atto procedimentale che si conclude con provvedimento del Direttore Generale rispetto ai relativi effetti.

- b) **il Nucleo di Valutazione/OIV**

- **Art. 10 CCNL del 17/10/2008 della dirigenza medica e veterinaria e l'art. 13 per l'area sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale** prevede che i sistemi di valutazione, come predisposti dalle Aziende con gli atti previsti dall'art. 25 del CCNL del 3 novembre 2005 definiscono i tempi delle procedure valutative, stabilendo che la verifica finale, al termine dell'incarico, viene effettuata dal Collegio Tecnico entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi.

## ART. 1 – PRINCIPI

1. Il presente Regolamento disciplina la composizione e la modalità di funzionamento del **Collegio Tecnico**, quale Organismo preposto, ai sensi dell'art. 26, comma 2 del CCNL 3/11/2005 – Area Dirigenza Medica e Veterinaria – Area Dirigenza Sanitaria, Tecnico, Professionale e Amministrativo, alla verifica ed alla valutazione dei dirigenti, unitamente, al Nucleo di Valutazione.
2. La valutazione dei dirigenti è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro ed è diretta alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa.
3. 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.
4. Le procedure di valutazione devono essere improntate ai seguenti principi :
  - trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo della motivazione della valutazione espressa;
  - informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio nella valutazione di prima e seconda istanza;
  - 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;
  - imparzialità.

## ART. 2 – COMPOSIZIONE

1. Il Collegio Tecnico individuato dal Direttore Generale, è composto da un Presidente e da due componenti, come di seguito:  
**Area Dirigenza Medico - Veterinaria**
  - a) per la valutazione del Direttore di Dipartimento:
    - Presidente: Direttore Sanitario di altra Azienda Sanitaria

- Componenti: n. 2 Direttori di Dipartimento della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie;
- b) per la valutazione del Direttore di Struttura Complessa
1. **in caso di presenza di Direttore di Dipartimento**
    - Presidente: Direttore Sanitario
    - Componenti: n. 2 Direttori della Struttura Complessa della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche da altre Aziende;
  2. **in caso di assenza del Direttore di Dipartimento**
    - Presidente: Direttore Sanitario
    - Componenti: n. 2 Direttori della Struttura Complessa della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie;
  3. **Direzione Medica Ospedaliera – Distretti –**
    - Presidente: Direttore Sanitario ovvero Direttore Sanitario di altra Azienda Sanitaria
    - Componenti: n. 2 Direttori della Struttura Complessa della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie;
- c) per la valutazione dei Dirigenti di S.S. Dipartimentale
- Presidente: Direttore Dipartimento Direzioni Mediche Ospedaliere ove esistente, ovvero il Direttore Sanitario
  - Componenti: n. 2 Direttori della Struttura Complessa della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie;
- d) Per la valutazione dei Dirigenti di Struttura Semplice – Incarichi di alta specializzazione – Incarichi professionali- esperienza professionale:
- Presidente: Direttore Dipartimento ovvero Direttore Dipartimento Direzioni Mediche Ospedaliere, ove esistente, ovvero il Direttore Sanitario
  - Componenti: n. 2 Direttori della Struttura Complessa ovvero Dirigenti di Struttura Semplice ovvero Dirigenti titolari di incarico di alta specializzazione della medesima

disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie, in relazione alla valutazione da effettuare. I componenti valutatori devono possedere un'anzianità professionale superiore a quella del valutato.

### **Area Dirigenza Sanitaria, Tecnico, Professionale e Amministrativo**

- a) per la valutazione del Direttore di Dipartimento:
- Presidente: Direttore Sanitario/Amministrativo di altra Azienda Sanitaria
  - Componenti: n. 2 Direttori di Dipartimento di tipologia omogenea, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie;
- b) per la valutazione del Direttore di Struttura Complessa
1. **in caso di presenza di Direttore di Dipartimento**
    - Presidente: Direttore Sanitario/Amministrativo
    - Componenti: n. 2 Direttori della Struttura Complessa di tipologia omogenea, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie;
  2. **in caso di assenza del Direttore di Dipartimento**
    - Presidente: Direttore Sanitario/Amministrativo di altra Azienda
    - Componenti: n. 2 Direttori della Struttura Complessa di tipologia omogenea, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie;
- c) per la valutazione dei Dirigenti di S.S. Dipartimentale
- Presidente: Direttore Dipartimento Direzioni Mediche Ospedaliere ovvero Direttore Dipartimento Amministrativo PP.OO e Distretti e Servizio Socio Sanitario, ove esistente, ovvero il Direttore Sanitario /Amministrativo
  - Componenti: n. 2 Direttori della Struttura Complessa della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie;
- d) per la valutazione dei Dirigenti Struttura Semplice – Incarichi di alta specializzazione – Incarichi professionali- esperienza professionale:
- Presidente: Direttore Dipartimento ovvero Direttore Dipartimento Direzioni Mediche Ospedaliere ovvero Direttore Dipartimento Amministrativo PP.OO e Distretti e Servizio Socio Sanitario, ove esistente, ovvero il Direttore Sanitario /Amministrativo
  - Componenti: n. 2 Direttori della Struttura Complessa ovvero Dirigenti di Struttura Semplice ovvero Dirigenti titolari di incarico di alta specializzazione della medesima

disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie, in relazione alla valutazione da effettuare. I componenti valutatori devono possedere un'anzianità professionale superiore a quella del valutato.

Nei casi sopra indicati, il Direttore Sanitario valuta il personale della dirigenza sanitaria e della dirigenza delle professioni sanitarie, mentre il Direttore Amministrativo valuta il personale della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa.

2. Il Collegio Tecnico si avvale dell'apporto di un Dirigente/Funziario dell'Azienda con funzioni di segretario verbalizzante.
3. Le riunioni sono validamente tenute a condizione che vi sia la presenza della maggioranza dei componenti. Le decisioni sono assunte a maggioranza dei presenti.
4. I componenti del Collegio Tecnico possono essere individuati anche tra il personale del SSN di altra Azienda, in caso di assenza, all'interno dell'Azienda di idonee professionalità, nell'ambito dell'Area di valutazione.
5. I membri del Collegio Tecnico, anche se estranei alla ASL/TA, non percepiscono alcun compenso per le attività svolte, con la sola eccezione del rimborso alle spese sostenute, debitamente documentate.

### **ART. 3 – CRITERI DI VALUTAZIONE PER I DIRIGENTI**

1. In base a quanto previsto dall'art. 28, comma 1, del CCNL 2002/2005, e fermo restando quanto precisato circa i principi che devono ispirare le procedure di valutazione, si richiamano gli elementi che costituiscono l'oggetto della valutazione:
  - a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
  - b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
  - c) dei 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) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi ;
  - e) 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;
- f) 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 budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
  - g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
  - h) delle 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) del 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 3.11.2005;
  - j) del rispetto del codice di comportamento

#### **ART. 4 – PROCEDURE**

##### **1. VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA**

La valutazione di prima istanza deve prevedere: . . . *la 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*".

La valutazione di prima istanza, che precede il Collegio Tecnico, è supportata da specifica relazione, redatta da ciascun dirigente valutato, sul raggiungimento degli obiettivi di incarico e sull'attività professionale svolta nel periodo considerato.

La predetta valutazione di prima istanza è svolta:

##### **Area Dirigenza Medico - Veterinaria**

- a) per i Direttori di Dipartimento, **dal Direttore Sanitario**
- b) per i Direttori di Struttura Complessa:
  - in presenza di Direttore di Dipartimento: dal **Direttore del Dipartimento**
  - in assenza di Direttore di Dipartimento: dal **Direttore Medico di Presidio**
  - per le Direzioni Mediche Ospedaliere – Distretti : dal **Direttore Dipartimento delle Direzioni Mediche Ospedaliere, ove esistenti, ovvero dal Direttore Sanitario**

- c) per i Dirigenti di S.S. Dipartimentali: dal **Direttore di Dipartimento ovvero in assenza dal Direttore della Struttura Complessa, presso cui il Dirigente Medico presso cui afferisce la struttura**
- d) per i Dirigenti di Strutture Semplici – Incarichi di alta specializzazione – Incarichi professionali – esperienza professionale **dal Direttore della Struttura Complessa, presso cui il Dirigente Medico presta servizio.**

#### **Area Dirigenza Sanitaria, Tecnico, Professionale e Amministrativo**

- a) per i Direttori di Dipartimento: dal **Direttore Sanitario/Amministrativo**
- b) per i Direttori di Struttura Complessa:
  - in presenza di Direttore di Dipartimento: dal **Direttore del Dipartimento**
  - in assenza di Direttore di Dipartimento: dal **Direttore Sanitario/Amministrativo**
- c) per i Dirigenti di S.S. Dipartimentali: **dal Direttore di Dipartimento ovvero in assenza dal Direttore della Struttura Complessa, presso cui afferisce la struttura.**
- d) per i Dirigenti Strutture Semplici – Incarichi di alta specializzazione – incarichi professionali- esperienza professionale: **dal Direttore della Struttura Complessa, presso cui il Dirigente presta servizio.**

Nei casi sopra indicati, il Direttore Sanitario valuta il personale della dirigenza sanitaria e della dirigenza delle professioni sanitarie, mentre il Direttore Amministrativo valuta il personale della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa.

#### **Nella valutazione dei Dirigenti, il valutatore di prima istanza non può far parte del Collegio Tecnico, in quanto Organo di valutazione di seconda istanza.**

Il Dirigente che deve essere valutato, per qualunque motivazione, inoltra espressa istanza al Dirigente valutatore, e per conoscenza, al Direttore Generale nonché al Dirigente Area Gestione del Personale, allegando alla stessa la relazione sul raggiungimento degli obiettivi di incarico ovvero sull'attività professionale svolta nel periodo considerato.

Il Dirigente valutatore, acquisisce la relazione, e ai fini della formalizzazione della valutazione di prima istanza, compila le schede di valutazione allegate, pubblicate sul sito istituzionale, trasmettendole all'Area Gestione del Personale.

Ai fini della regolarità della procedura, tale scheda deve essere firmata dal dirigente valutato per avvenuta conoscenza del processo e del merito della valutazione.

In caso di mancato accordo in ordine alla valutazione, il dirigente valutato ha diritto a controdedurre per iscritto, in calce alla stessa scheda, le proprie argomentazioni.

Tutta la documentazione utile, viene messa a disposizione dall'Area Gestione del Personale, al Collegio Tecnico, ai fini dell'espletamento dell'attività di verifica.

Resta in ogni caso a cura dell'Area Gestione del Personale, avviare le procedure di verifica dei Dirigenti interessati, in prossimità delle relative scadenze.

## 2. VALUTAZIONE DI SECONDA ISTANZA

La valutazione di seconda istanza, effettuata dal Collegio Tecnico, non costituisce un evento valutativo distinto e/o di appello nei confronti della prima istanza, bensì una fase distinta di un unico procedimento valutativo, avente innanzitutto lo scopo di garantire la regolarità dello stesso; il Collegio Tecnico, quindi, per prima cosa deve accertarsi del rispetto dei criteri di valutazione indicati nell'art. 3 del presente Regolamento nonché dei principi di trasparenza e partecipazione disposti dalla normativa in ambito di prima istanza.

Nell'esprimere la valutazione, il Collegio Tecnico analizza la relazione professionale nonché la scheda di valutazione di prima istanza tenendo conto, eventualmente, anche delle valutazioni annuali di risultato.

Nello svolgimento della propria attività, inoltre, i Collegi hanno titolo ad accedere a tutta la documentazione disponibile e, se necessario, possono chiedere relazioni scritte e informazioni alle diverse strutture aziendali.

Il Collegio Tecnico, al fine di formulare compiutamente la propria valutazione, può convocare il dirigente che ha effettuato la valutazione di prima istanza e/o richiedere delucidazioni e chiarimenti all'organismo interno di verifica e controllo.

Il Collegio Tecnico esprime, per ciascun dirigente interessato, la propria valutazione in apposito verbale, avvalendosi dell'apposita scheda allegata al presente provvedimento e pubblicata sul sito istituzionale.

L'Area Gestione del Personale provvede ad adottare gli eventuali provvedimenti conseguenti alla conclusione delle procedura di valutazione nonchè ad inserire i relativi atti nel fascicolo personale del dirigente.

### **ART. 5 – VALUTAZIONE NEGATIVA**

1. Il Collegio Tecnico al fine dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art.31 dei CC.CC.NN.LL. 2002/2005, prima della formulazione del giudizio negativo, convoca il dirigente interessato al fine di acquisire le controdeduzioni del dirigente stesso; altresì convoca il Dirigente proponente l'istanza che dovrà essere ascoltato con dichiarazione a verbale.  
Il Collegio Tecnico, una volta sentito l'interessato, anche assistito da una persona di fiducia, se ritiene fondato l'accertamento della responsabilità, esprime il proprio giudizio di valutazione negativa che deve essere comunicato in forma scritta, con allegata motivazione, al dirigente stesso. Detto esito viene comunicato, altresì, al Direttore Generale, per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.  
L'assunzione del provvedimento deve essere commisurata, in applicazione dell'art. 29 del CCNL 3/11/2005
  - a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
  - b) alla entità degli scostamenti rilevati rispetto agli obiettivi ed ai compiti professionali del dirigente.

**ART. 6 – EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DEI RISULTATI  
EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DELLE ATTIVITA'  
PROFESSIONALI SVOLTE E DEI RISULTATI RAGGIUNTI SUGLI  
INCARICHI ED ALTRI ISTITUTI**

1. Si applicano le disposizioni previste dagli artt. 30 – 31 del CCNL 3/11/2005

**DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI**

1. Per i procedimenti in essere alla data di pubblicazione del presente Regolamento è fatta salva la valutazione di prima istanza già effettuata.
2. Per quanto non previsto o disciplinato dal presente Regolamento, si rimanda alla normativa vigente in materia.
3. Il presente Regolamento sostituisce ogni altro Atto precedente in materia ed entra in vigore a decorrere dalla data di efficacia della Deliberazione del Direttore Generale.

## Riepilogo Composizione Organi di Valutazione – Dirigenza Medica -Veterinaria

Incarico da valutare	Valutatore 1^ istanza	Valutatore 2^ istanza Collegio Tecnico
Direttore di Dipartimento	Direttore Sanitario	<p><b>Presidente:</b> Direttore Sanitario di altra Azienda Sanitaria</p> <p><b>Componenti :</b> n.2 Direttori Dipartimento della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine e/o affine appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie</p>
Direttore Struttura Complessa <i>in presenza di Direttore Dipartimento</i>	Direttore di Dipartimento	<p><b>Presidente:</b> Direttore Sanitario</p> <p><b>Componenti :</b> n.2 Direttori Struttura complessa della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie;</p>
Direttore Struttura Complessa <i>in assenza di Direttore Dipartimento</i>	Direttore Medico di Presidio	<p><b>Presidente:</b> Direttore Sanitario</p> <p><b>Componenti :</b> n.2 Direttori Struttura complessa della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie;</p>
Direttore Struttura Complessa <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Direzione Medica Ospedaliera</i></li> <li>• <i>Distretti</i></li> </ul>	Direttore Dipartimento Direzioni Mediche Ospedaliere, ove esistente, ovvero Direttore Sanitario	<p><b>Presidente:</b> Direttore Sanitario ovvero Direttore Sanitario di altra Azienda Sanitaria</p> <p><b>Componenti :</b> n.2 Direttori Struttura complessa della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie;</p>
Dirigenti <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>S.S. Dipartimentale</i></li> </ul>	Direttore Dipartimento ovvero in assenza Direttore struttura Complessa presso cui afferisce la struttura	<p><b>Presidente:</b> Direttore Dipartimento Direzioni Mediche Ospedaliere ovvero Direttore Sanitario</p> <p><b>Componenti :</b> n.2 Direttori Struttura complessa della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche da altre Aziende Sanitarie.</p>
Dirigenti <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Struttura Semplice</i></li> <li>• <i>Incarichi di alta specializzazione, Incarichi professionali – esperienza professionale</i></li> </ul>	Direttore struttura Complessa presso cui il Dirigente Medico presta servizio	<p><b>Presidente:</b> Direttore Dipartimento ovvero Direttore Dipartimento Direzioni Mediche Ospedaliere- ovvero Direttore Sanitario</p> <p><b>Componenti :</b> n.2 Direttori Struttura complessa ovvero Dirigenti Struttura Semplice ovvero Dirigenti titolari di incarichi di alta specializzazione, della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche da altre Aziende Sanitarie, in relazione alla valutazione da effettuare</p>

**Riepilogo Composizione Organi di Valutazione –  
Dirigenza Sanitaria. Professionale Tecnica Amministrativa**

<b>Incarico da valutare</b>	<b>Valutatore 1^ istanza</b>	<b>Valutatore 2^ istanza Collegio Tecnico</b>
Direttore di Dipartimento	Direttore Sanitario/Amministrativo	<b>Presidente:</b> Direttore Sanitario/ Amministrativo di altra Azienda Sanitaria <b>Componenti</b> : n.2 Direttori Dipartimento di tipologia omogenea appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie
Direttore Struttura Complessa <i>in presenza di Direttore Dipartimento</i>	Direttore Dipartimento	<b>Presidente:</b> Direttore Sanitario/ Amministrativo <b>Componenti</b> : n.2 Direttori Struttura complessa di tipologia omogenea appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie
Direttore Struttura Complessa <i>in assenza di Direttore Dipartimento</i>	Direttore Sanitario o Amministrativo	<b>Presidente:</b> Direttore Sanitario/ Amministrativo di altra Azienda Sanitaria <b>Componenti</b> : n.2 Direttori Struttura complessa di della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie
Dirigenti • <i>S.S. Dipartimentale</i>	Direttore Dipartimento ovvero in assenza Direttore struttura Complessa presso cui afferisce la struttura	<b>Presidente:</b> Direttore Dipartimento Direzioni Mediche Ospedaliere/Direttore Dipartimento Amministrativo PP.OO.e Distretti e Servizio Socio sanitario ovvero Direttore Sanitario/Amministrativo <b>Componenti</b> :n.2 Direttori Struttura complessa della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie
Dirigenti • <i>Struttura Semplice</i> • <i>Incarichi di alta specializzazione, incarichi professionali, esperienza professionale</i>	Direttore struttura Complessa presso cui il Dirigente valutato presta servizio	<b>Presidente:</b> Direttore Dipartimento ovvero Direttore Dipartimento Direzioni Mediche Ospedaliere/Direttore Dipartimento Amministrativo PP.OO.e Distretti e Servizio Socio sanitario ovvero Direttore Sanitario/Amministrativo <b>Componenti</b> : n.2 Direttori Struttura complessa ovvero Dirigenti Struttura Semplice ovvero Dirigenti titolari di incarichi di alta specializzazione, della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie

Nei casi sopra indicati, il Direttore Sanitario valuta il personale della dirigenza sanitaria e della dirigenza delle professioni sanitarie, mentre il Direttore Amministrativo valuta il personale della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa.



**VALUTAZIONE 1^ ISTANZA  
SCHEMA DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE INDIVIDUALE**

**Dirigenza Area Medico – Veterinaria – Dirigenza Sanitaria – Dirigenza Professioni Sanitarie**

Nominativo del Dirigente \_\_\_\_\_

Struttura appartenenza \_\_\_\_\_

Periodo di valutazione: Dal \_\_\_\_\_ Al \_\_\_\_\_

○ Incarico: \_\_\_\_\_

Valutatore \_\_\_\_\_

	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Valutazione 1^ istanza</b>
<b>1</b>	<p><b>Collaborazione interna a livello di partecipazione multi professionale nell'organizzazione (max 10 punti):</b>  <i>(Capacità di condivisione obiettivi aziendali, di programmare e pianificare la propria attività al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati, di favorire o creare clima aziendale di collaborazione per consolidare il lavoro di squadra)</i></p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
<b>2</b>	<p><b>Livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico (max 10 punti)</b>  <i>(Accuratezza- puntualità e rapidità nell'esecuzione, livello di qualità professionale riconosciuta)</i></p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità</u></p>	

3	<p><b>Risultati delle procedure di controllo, con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni cliniche, orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi</b>  <i>(max 10 punti)</i>  <i>(Grado di appropriatezza degli interventi e delle prestazioni, contributo al miglioramento della qualità)</i></p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità</u></p>	
4	<p><b>Efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi</b> <i>(max 10 punti)</i>  <i>(Capacità di analizzare ed interpretare il contesto aziendale; capacità di correlare azioni e tempi per il raggiungimento degli obiettivi)</i></p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
5	<p><b>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 e la gestione degli istituti contrattuali</b> <i>(max 10 punti)</i>  <i>(Capacità di costruire e gestire una proficua rete di relazioni, di coinvolgimento dei soggetti interessati nel perseguimento obiettivi valorizzando i diversi contributi)</i></p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
6	<p><b>Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali</b> <i>(max 10 punti)</i>  <i>(Capacità di introdurre e gestire i processi innovativi; grado di interscambiabilità e flessibilità operativa; capacità di utilizzo delle tecnologie)</i></p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
7	<p><b>Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostiche terapeutiche</b>  <i>(Capacità di assicurare prestazioni ottimali ed efficaci in coerenza con le linee guida aziendali, contribuendo promuovere e diffonderne i contenuti)</i>  <i>(max 10 punti)</i></p>	

	<u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u>	
8	<b>Attività di formazione anche con riferimento ai programmi di formazione permanente aziendale; (<i>max 10 punti</i>)</b> (Partecipazione alle attività di formazione anche promosse dall'Azienda) <u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u>	
9	<b>Raggiungimento del minimo dei crediti formativi (<i>max 10 punti</i>)</b>  <u>Per i soli Dirigenti Sanitari non Medici</u> <b>Raggiungimento del minimo dei crediti formativi e/o l'attenzione mostrata nei confronti della formazione permanente, dell'aggiornamento professionale, dello spazio dedicato allo studio, alla didattica ed alla ricerca finalizzata (<i>max 10 punti</i>)</b>  <u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità</u>	
10	<b>Rispetto del Codice di Comportamento e del Codice di Disciplina (<i>max 10 punti</i>)</b>  <u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità</u>	

<b>TOTALE PUNTEGGIO FINALE</b>	
<b>GIUDIZIO FINALE</b> <i>(POSITIVO / NEGATIVO)</i>	
<b>MOTIVAZIONE FINALE</b>	

**LEGENDA GIUDIZIO**

GIUDIZIO POSITIVO:  $\geq 50$

GIUDIZIO NEGATIVO:  $< 50$

Data \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

**Il Valutato: per presa visione ed accettazione.**

*In caso di mancato accordo, si riportano le seguenti controdeduzioni:*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_



**VALUTAZIONE 1^ ISTANZA  
SCHEMA DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE INDIVIDUALE**

**Dirigenza Amministrativa Professionale Tecnica**

Nominativo del Dirigente \_\_\_\_\_

Struttura appartenenza \_\_\_\_\_

Periodo di valutazione: Dal \_\_\_\_\_ Al \_\_\_\_\_

○ Incarico: \_\_\_\_\_

Valutatore \_\_\_\_\_

	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Valutazione 1^ istanza</b>
<b>1</b>	<p><b>Collaborazione interna a livello di partecipazione multi professionale nell'organizzazione (max 15 punti):</b>  <i>(Capacità di condivisione obiettivi aziendali, di programmare e pianificare la propria attività al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati, di favorire o creare clima aziendale di collaborazione per consolidare il lavoro di squadra)</i></p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
<b>2</b>	<p><b>Livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico (max 15 punti):</b>  <i>(Accuratezza- puntualità e rapidità nell'esecuzione, livello di qualità professionale riconosciuta)</i></p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità</u></p>	
<b>3</b>	<p><b>Efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi (max 15 punti):</b>  <i>(Capacità di analizzare ed interpretare il contesto aziendale; capacità di correlare azioni e tempi per il raggiungimento degli obiettivi)</i></p>	

	<u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u>	
4	<p><b>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 e la gestione degli istituti contrattuali (max 15 punti)</b>  <i>(Capacità di costruire e gestire una proficua rete di relazioni, di coinvolgimento dei soggetti interessati nel perseguimento obiettivi valorizzando i diversi contributi)</i></p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
5	<p><b>Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali (max 10 punti)</b>  <i>(Capacità di introdurre e gestire i processi innovativi; grado di interscambiabilità e flessibilità operativa; capacità di utilizzo delle tecnologie)</i></p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
6	<p><b>Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli organizzativi (max 10 punti)</b>  <i>(Capacità di assicurare prestazioni ottimali ed efficaci in coerenza con le linee guida aziendali, contribuendo promuovere e diffonderne i contenuti)</i></p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
7	<p><b>Attività di formazione anche con riferimento ai programmi di formazione permanente aziendale (max 10 punti)</b>  <i>(Partecipazione alle attività di formazione anche promosse dall'Azienda)</i></p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
8	<p><b>Rispetto del Codice di Comportamento e del Codice Disciplinare (max 10 punti)</b></p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità</u></p>	

<b>TOTALE PUNTEGGIO FINALE</b>	
<b>GIUDIZIO FINALE</b> <i>(POSITIVO / NEGATIVO)</i>	
<b>MOTIVAZIONE FINALE</b>	

**LEGENDA GIUDIZIO**

GIUDIZIO POSITIVO:  $\geq 50$

GIUDIZIO NEGATIVO:  $< 50$

Data \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_

**Il Valutatore 1<sup>^</sup> istanza**

\_\_\_\_\_

**Il Valutato: per presa visione ed accettazione.**

*In caso di mancato accordo, si riportano le seguenti controdeduzioni:*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_



**VALUTAZIONE 2^ ISTANZA COLLEGIO TECNICO**  
**Ai sensi dell'art. 26 del CCNL 3/11/2005**

**DIRIGENZA** \_\_\_\_\_

Nominativo del Dirigente \_\_\_\_\_

Struttura appartenenza \_\_\_\_\_

Valutazione:

Incarico:

– Denominazione:

\_\_\_\_\_

esperienza superiore ai cinque anni dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

esperienza superiore ai quindici anni dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

**Esito Valutazione di prima istanza:**

Positivo con punteggio \_\_\_\_\_

Negativo con punteggio \_\_\_\_\_

**Eventuali valutazioni annuali di risultato espresse dall'OIV:**

\_\_\_\_\_

**DECISIONI DEL COLLEGIO TECNICO**

Conferma quanto espresso valutazione di prima istanza

SI

NO: (modifica dei punteggi relativi ai seguenti elementi di valutazione e relative motivazioni)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**La verifica effettuata dal Collegio Tecnico per le finalità di cui sopra ha avuto pertanto esito**

POSITIVO

NEGATIVO

PUNTEGGIO FINALE \_\_\_\_\_

Firmato

Il Presidente \_\_\_\_\_

Il Componente \_\_\_\_\_

Il Componente \_\_\_\_\_

Il Segretario: \_\_\_\_\_

Data \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_