



0525

9 APR. 2010
ORIGINALE

AZIENDA SANITARIA LOCALE TARANTO

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Numero <u>1334</u>
del <u>16-04-</u> 2010

OGGETTO: Regolamento per la verifica e valutazione dei Dirigenti dei Ruoli: Sanitario, Tecnico, Professionale e Amministrativo. (PERS)

IL DIRETTORE GENERALE

Con l'assistenza del Segretario e sulla base della seguente proposta predisposta dal Dirigente Responsabile dell'Area Gestione del Personale che ne attesta la regolarità della istruttoria:

“**PREMESSO** che al Titolo VI – Misurazione e Valutazione dei Servizi - agli artt. 11 – 12 – 13 del CCNL per il Personale della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnico e Amministrativo del SSN quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, prevede, quanto segue:

“art. 11 - obiettivi

1. Nell'ottica di garantire il mantenimento e lo sviluppo dei livelli di efficacia ed efficienza raggiunti nel conseguimento dei propri fini istituzionali, le Aziende daranno ulteriore impulso ai metodi fondati sulla fissazione degli obiettivi, sulla misurazione dei risultati e sulla verifica della qualità dei servizi sanitari e delle funzioni assistenziali, realizzando in particolare la più ampia valorizzazione della professionalità dei dirigenti.

2. Considerata la stretta correlazione tra misurazione dei servizi e valutazione dell'apporto individuale, le Aziende, nell'ambito delle proprie linee di indirizzo, incentivano i processi di valutazione già attivati in relazione alle disposizioni contrattuali vigenti, per la verifica dei risultati conseguiti dai dirigenti in relazione ai programmi e agli obiettivi assegnati, nonché si adoperano per l'incremento della qualità delle strutture sanitarie anche in relazione alla complessità delle tecnologie utilizzate.

art. 12 – principi della valutazione

1. 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.

2. Nel confermare il sistema di valutazione delineato dal CCNL del 3 novembre 2005, le parti ribadiscono i principi e i criteri in esso contenuti, come integrati dall'art. 13 nonché gli organismi,

le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti.

3. Al fine di consentire il rafforzamento dell'efficacia degli strumenti gestionali vigenti, si rinvia alla sequenza contrattuale di cui all'art. 29 del presente CCNL gli opportuni approfondimenti per verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, soluzioni maggiormente semplificate e funzionali.

art. 13 – procedure della valutazione

1. Le procedure della valutazione, di cui agli artt. 25 e seguenti del CCNL del 3 novembre 2005, devono essere improntate a criteri di imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione immediata della relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato.

2. 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.

3. Compatibilmente con le esigenze organizzative di ciascuna Azienda, gli atti di cui al comma 2 stabiliscono, altresì, la tempistica per la verifica della realizzazione degli obiettivi annuali, effettuata dai competenti organismi di valutazione, assicurando che i provvedimenti di valutazione positiva vengono trasmessi tempestivamente agli uffici competenti per la corresponsione della retribuzione di risultato.

4. Qualora non sia stata data attuazione a quanto previsto dall'art. 25 comma 2 e comma 5 del CCNL del 3 novembre 2005, l'individuazione dei sistemi di valutazione e la definizione dei relativi criteri deve essere portata a compimento entro due mesi dalla firma del presente contratto ed inviata alla Regione. La mancata osservanza dei termini previsti costituisce responsabilità dei dirigenti preposti, ove ad essi addebitabile.”

PRESO ATTO che, il 10 marzo 2010, in sede di concertazione, per l'Area della Dirigenza dei ruoli: Sanitario, Tecnico, Professionale e Amministrativo, è stato definito:

- un “Regolamento per la verifica e valutazione dei Dirigenti – Area III - ruoli: Sanitario, Tecnico, Professionale e Amministrativo” dell'ASL Taranto, allegato al presente Atto (allegato I) per farne parte integrante e sostanziale unitamente alla scheda di valutazione (allegato A);
- Il punteggio minimo che da diritto alla retribuzione di risultato è di 60 punti;
- Che il compenso per la retribuzione di risultato sarà così calcolato:

$$VE = \frac{F}{VT} \times VS$$

laddove:

VE è il valore economico spettante al singolo Dirigente;

VT è la somma dei punteggi attribuiti a tutti i dirigenti;

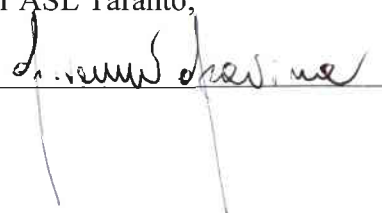
F è l'ammontare del fondo disponibile;

VS è il punteggio attribuito al singolo dirigente, a seguito della valutazione;

- Che per l'anno 2009, tenuto conto della corresponsione di acconti, al personale che a seguito di valutazione, non raggiungerà il punteggio minimo, cioè 60 punti, non potrà essere corrisposto nessun saldo;

RITENUTO, urgente ed improcrastinabile riorganizzare e dare nuovo impulso all'attività di valutazione e verifica del personale dipendente dell'ASL Taranto;

L'Impiegato Istruttore – Giovanni GRAVINA



Io sottoscritto dott. Pasquale NICOLÌ - Dirigente Responsabile dell'Area Gestione del Personale – attesto la regolarità della istruttoria della proposta.

Dott. Pasquale NICOLÌ

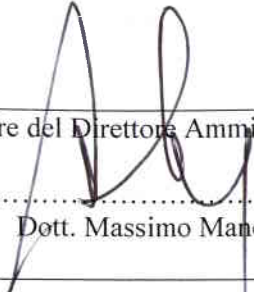
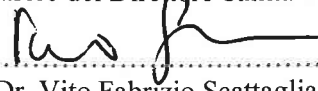
ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Amministrativo, sottoscritto in calce al presente provvedimento;

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Sanitario, sottoscritto in calce al presente provvedimento;


D E L I B E R A

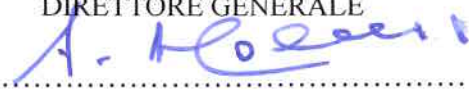
per tutti i motivi esposti in narrativa e che qui si intendono richiamati a formarne parte integrante:

- 1) Approvare il “Regolamento per la verifica e valutazione dei Dirigenti – Area III - ruoli: Sanitario, Tecnico, Professionale e Amministrativo” dell’ASL Taranto, allegato al presente Atto (allegato 1) per farne parte integrante e sostanziale unitamente alla scheda di valutazione “A”;
- 2) Stabilire che:
 - Il punteggio minimo che da diritto alla retribuzione di risultato è di 60 punti;
 - il compenso per la retribuzione di risultato sarà così calcolato:
$$VE = \frac{F}{VT} \times VS$$
laddove:
 - VE è il valore economico spettante al singolo Dirigente;
 - VT è la somma dei punteggi attribuiti a tutti i dirigenti;
 - F è l’ammontare del fondo disponibile;
 - VS è il punteggio attribuito al singolo dirigente, a seguito della valutazione;
 - per l’anno 2009, tenuto conto della corresponsione di acconti, al personale che a seguito di valutazione, non raggiungerà il punteggio minimo, cioè 60 punti, non potrà essere corrisposto nessun saldo;
- 3) Trasmettere il presente Atto a tutte le articolazioni aziendali, a cura dell’Unità Operativa Affari Generali;
- 4) Dichiarare che il presente Atto non comporta registrazione di spesa;
- 5) Dichiarare il presente Atto immediatamente esecutivo.

Parere del Direttore Amministrativo  Dott. Massimo Mancini	Parere del Direttore Sanitario  Dr. Vito Fabrizio Scattaglia
---	--

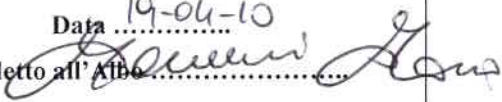
Il Segretario

 Anna MAZZEI


Angelo Domenico Colasanto
 DIRETTORE GENERALE


Area Gestione Risorse Finanziarie Esercizio 20__	
La spesa relativa al presente provvedimento è stata registrata sui seguenti conti:	
Conto economico n. _____	per € _____
Conto economico n. _____	per € _____
Conto economico n. _____	per € _____
..... (rigo da utilizzare per indicare finanziamenti a destinazione vincolata)	
Il Funzionario	Il Direttore dell'Area

SERVIZIO ALBO PRETORIO

PER COPIA CONFORME AD USO AMMINISTRATIVO	CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
Taranto Il Direttore AA.GG.	AFFISSA E PUBBLICATA ALL'ALBO PRETORIO DI QUESTA AZIENDA USL Dal <u>19-06-10</u> al <u>06-05-10</u> Data <u>19-06-10</u> L'addetto all'Albo 

Ai sensi della vigente normativa, la presente deliberazione - con nota n. del - - è stata/non è stata trasmessa alla Regione Puglia per gli adempimenti di competenza.



REGOLAMENTO PER LA VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI AREA III

(RUOLI: SANITARIO – TECNICO – PROFESSIONALE – AMMINISTRATIVO)

PRINCIPI

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.

La valutazione deve essere improntata ai seguenti principi:

- trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo della motivazione;
- informazione adeguata e partecipazione del dirigente valutato nella valutazione di prima e seconda istanza, anche attraverso il contraddittorio;
- diretta conoscenza dell'attività del dirigente valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione.

I risultati finali dei competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale.

Ogni valutatore di prima istanza illustra ai Dirigenti affidati alla sua struttura le procedure ed i criteri che hanno fatto scaturire la valutazione: il regolamento, la scheda riportante obiettivi annuali assegnati, la scala di giudizio, le aree di analisi ovvero gli elementi oggetto di giudizio in apposita riunione della quale viene redatto il verbale (in caso di valutazione scarsa o insufficiente la valutazione deve essere adeguatamente documentata).

Ciascun Dirigente, presa visione della scheda appone la sua firma. Detta scheda è quella che verrà utilizzata per la valutazione annuale di seconda istanza, ed archiviata nel fascicolo personale di ogni dirigente anche per la valutazione di fine incarico.

ORGANISMI PREPOSTI ALLA VERIFICA E VALUTAZIONE

Gli organismi preposti alla verifica ed alla valutazione delle attività svolte e dei risultati raggiunti dai dirigenti sono:

- a. il Collegio Tecnico;
- b. il Nucleo di Valutazione.

Il Collegio Tecnico procede alla verifica e valutazione:

- di tutti i dirigenti alla scadenza del loro incarico, in relazione alla funzione gestionale, alle attività professionali ed ai risultati raggiunti;
- dei dirigenti di nuova assunzione, al termine del primo quinquennio di servizio per il conferimento di eventuale incarico, se disponibile e se previsto dall'Atto aziendale;
- dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività del rapporto

Il Nucleo di Valutazione procede alla valutazione annuale (soltanto dei dirigenti)

- dei risultati di gestione dei dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice, nonché dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati al fine della retribuzione di risultato.

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE AZIENDALE

La valutazione annuale del Nucleo di valutazione riguarda:

1. per i dirigenti di Struttura Complessa e di Struttura Semplice:

- a) la gestione del budget (risorse finanziarie, umane, contrattuali, tecnologiche e/o strumentali affidate in relazione agli obiettivi assegnati ed ai risultati raggiunti);
- b) il rispetto degli obblighi contrattuali e del codice di comportamento;

- c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;
2. per tutti gli altri dirigenti:
 - a) raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali –quantitativi espressamente affidati;
 - b) osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati;
 - c) impegno e disponibilità in termini di presenza in servizio ed articolazione dell'orario di lavoro per il conseguimento degli obiettivi;
 - d) rispetto degli obblighi contrattuali e del codice di comportamento.

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEL COLLEGIO TECNICO

La valutazione del Collegio Tecnico, che riguarda tutti i dirigenti, deve essere effettuata mediante una relazione predisposta dal diretto superiore gerarchico che contempli i seguenti criteri:

- della gestione delle risorse assegnate (contrattuali, personale assegnato, budget finanziario, dotazione tecnologica e/o strumentale);
- capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività e all'uso ottimale delle risorse;
- capacità nel gestire e promuovere innovazioni gestionali ed organizzative a favore dell'utenza;
- capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida e percorsi assistenziali;
- valutare i rapporti con i cittadini utenti (valutare numero, congruità e rilevanza reclami pervenuti);
- valutazione complessiva del raggiungimento degli obiettivi annualmente assegnati (schede del N.V.A.)
- rispetto del codice di comportamento e degli obblighi contrattuali;
- volume di attività ambulatoriali prodotto nel periodo oggetto di valutazione;
- riduzione dei tempi di attesa nel periodo oggetto di valutazione;
- corsi di formazione e di aggiornamento;

COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO TECNICO

Il Collegio Tecnico è nominato dal Direttore Generale ed è composto:

1. per la valutazione del Direttore di Dipartimento:
 - presidente, il Direttore Sanitario;
 - componenti, 2 Direttori di Dipartimento della disciplina;
2. per la valutazione del Direttore di Macrostruttura (Presidio Ospedaliero, Distretto, Area):
 - presidente, il Direttore Sanitario o Amministrativo;
 - componenti, 2 Direttori di Macrostruttura della disciplina;
3. per la valutazione del Direttore di Struttura Complessa:
 - presidente, il Direttore Sanitario o Amministrativo;
 - componenti, 2 Direttori di Struttura Complessa della disciplina;
4. per la valutazione degli altri Dirigenti:
 - presidente, il Direttore Sanitario o Amministrativo;
 - componenti, 2 Dirigenti, con almeno cinque anni di anzianità di servizio appartenenti alla disciplina del Dirigente valutato.

I componenti del Collegio Tecnico possono essere individuati anche tra il personale del SSN di altra Azienda.

PROCEDURE

Nel rispetto del principio della diretta conoscenza del valutato da parte del soggetto che effettua la proposta di valutazione (valutazione di prima istanza) da sottoporre al pronunciamento definitivo dell'organismo preposto, vengono definite le seguenti competenze:

- a. per i Direttori di Dipartimento o Strutture assimilate, il Direttore Generale;
- b. per i Direttori delle Macrostrutture (Presidi Ospedalieri, Aree, Distretti) il Direttore Sanitario o Amministrativo;
- c. per i Direttori di Struttura Complessa, (Sert., C.S.M., Strutture di staff, Servizi dipartimentali) il Direttore del Dipartimento ovvero, qualora la Struttura Complessa non sia incardinata in un Dipartimento, il Direttore della Macrostruttura di appartenenza, il Direttore Sanitario o Amministrativo;
- d. per gli altri Dirigenti, il Direttore della Struttura Complessa presso cui prestano servizio.

Nella valutazione dei Dirigenti di cui ai punti b) c) e d), il valutatore di prima istanza non può far parte del Collegio Tecnico.

I valutatori di prima istanza, come innanzi individuati, devono informare e consentire la partecipazione del valutato, anche attraverso il contraddittorio.

A tal fine la scheda di valutazione, anche se non condivisa, deve recare la firma per presa visione del dirigente valutato.

Le schede di valutazione debitamente compilate devono essere trasmesse all'Area Gestione del Personale entro trenta giorni dalla data di scadenza del periodo oggetto di valutazione che ne verifica la corretta compilazione e provvede ai consequenziali adempimenti o in caso contrario le rinvia al valutatore di prima istanza. L'Area del Personale deve ultimare gli adempimenti istruttori di propria competenza entro 60 gg. dall'acquisizione della documentazione da parte del valutatore di prima istanza e trasmetterli al valutatore di seconda istanza (N. V. o C. T.) La valutazione al fine dell'erogazione della retribuzione di risultato deve concludersi entro il 30/6 di ciascun anno.

In caso di valutazione negativa, prima della sua definizione l'organismo di valutazione deve convocare il Dirigente interessato che può farsi assistere da persona di fiducia.

Il termine massimo, per eventuale ricorso al NUVAL, (da trasmettere per il tramite dell'Area Gestione del Personale) è di gg. 30 dalla sottoscrizione della scheda, per presa visione, pena di decadenza.

Il NUVAL deve dare riscontro agli eventuali ricorsi nei successivi trenta giorni dalla data di ricevimento degli stessi.

Sulla scorta del punteggio complessivo relativo ai fattori di valutazione della scheda allegata da sottoporre al NUVAL, il compenso per la retribuzione di risultato sarà così calcolato:

$$VE = \frac{F}{VT} \times VS$$

laddove:

VE è il valore economico spettante al singolo Dirigente;

VT è la somma dei punteggi attribuiti a tutti i dirigenti;

F è l'ammontare del fondo disponibile;

VS è il punteggio attribuito al singolo dirigente, a seguito della valutazione.

Il punteggio minimo che dà diritto alla retribuzione di risultato è di 60 punti.

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

Per quanto riguarda gli effetti della valutazione, si fa riferimento a quanto disposto dalle norme contrattuali.



ALLEGATO A

- SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEI RISULTATI RAGGIUNTI DA SOTTOPORRE AL NUVAL -

Ogni valutatore di prima istanza illustra ai Dirigenti affidati alla sua struttura le procedure ed i criteri che hanno fatto scaturire la valutazione: il regolamento, la scheda riportante obiettivi annuali assegnati, la scala di giudizio, le aree di analisi ovvero gli elementi oggetto di giudizio in apposita riunione della quale viene redatto il verbale (in caso di valutazione scarsa o insufficiente la valutazione deve essere adeguatamente documentata).

Ciascun Dirigente, presa visione della scheda, appone la sua firma. Detta scheda è quella che verrà utilizzata per la valutazione annuale di seconda istanza.

FATTORI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO E PUNTEGGIO	
<p>LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITA'</p> <p>Capacità di assumere le responsabilità in relazione al ruolo e all'incarico ricoperto, di adattarsi ai cambiamenti riuscendo a far fronte alle situazioni più diversificate</p>	OTTIMO	40 PT
	BUONO	32 PT
	SUFFICIENTE	24 PT
	SCARSO	16 PT
	INSUFFICIENTE	8 PT
<p>ARRICCHIMENTO FORMATIVO E CULTURALE</p> <p>Attenzione mostrata nei confronti della formazione permanente e della frequenza a corsi di formazione, dello spazio dedicato allo studio, all'aggiornamento, alla ricerca finalizzata.</p>	OTTIMO	5 PT
	BUONO	4 PT
	SUFFICIENTE	3 PT
	SCARSO	2 PT
	INSUFFICIENTE	1 PT
<p>CONSEGUIMENTO DI PIÙ ELEVATI LIVELLI DI EFFICIENZA, EFFICACIA ED ECONOMICITÀ DEI SERVIZI</p> <p><u>Per tutti i dirigenti:</u></p> <p>Capacità di analizzare le implicazioni economiche del proprio lavoro, anche attraverso un'adeguata valutazione delle risorse necessarie, di gestirle in maniera efficiente ed efficace ed orientarle al raggiungimento del risultato; capacità di promuovere innovazioni tecnologiche, procedurali e modelli organizzativi più funzionali.</p> <p><u>Solo per i dirigenti di struttura complessa e semplice:</u></p> <p>capacità di gestire il budget e le risorse strumentali formalmente affidati, in relazione agli obiettivi concordati e ai risultati conseguiti. Capacità di generare un clima favorevole alla produttività. Capacità di gestione delle risorse umane affidate.</p>	OTTIMO	40 PT
	BUONO	32 PT
	SUFFICIENTE	24 PT
	SCARSO	16 PT
	INSUFFICIENTE	8 PT

DISPONIBILITÀ NEI CONFRONTI DELL'ISTITUZIONE

Osservanza delle direttive aziendali e del Codice di Comportamento e degli obblighi contrattuali.

OTTIMO	15 PT
BUONO	12 PT
SUFFICIENTE	9 PT
SCARSO	6 PT
INSUFFICIENTE	3 PT

PUNTEGGIO TOTALE _____

Timbro e firma

IL DIRIGENTE VALUTATORE

firma

IL DIRIGENTE VALUTATO

N. B. : Sulla scorta del punteggio complessivo relativo ai fattori di valutazione della presente scheda, da sottoporre al NUVAL, il compenso per la retribuzione di risultato sarà così calcolato:

$$VE = \frac{F}{VT} \times VS$$

laddove:

VE è il valore economico spettante al singolo Dirigente;

VT è la somma dei punteggi attribuiti a tutti i dirigenti;

F è l'ammontare del fondo disponibile;

VS è il punteggio attribuito al singolo dirigente, a seguito della valutazione.

Il punteggio minimo che da diritto alla retribuzione di risultato è di 60 punti.