

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 159/ 2023

OGGETTO: Regolamento Collegio Tecnico della Dirigenza Area Sanità ed Area Professionale, Tecnica Ed Amministrativa (PTA). Approvazione.

L'anno 2023 il giorno **5** del mese di **luglio** in Bari, nella sede dell'Agenzia Regionale Strategica per la Salute ed il Sociale della Puglia,

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la Legge n. 241/1990, recante "*Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi*" e ss.mm.ii.;

VISTO il D.lgs. n. 165/2001, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";

VISTA la Legge n. 190/2012, recante "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*";

VISTO il D.lgs. n. 33/2013, recante Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;

VISTA la Delibera di Giunta Regionale 1518 del 31/7/2015, recante "*Adozione del modello organizzativo denominato Modello ambidestro per l'innovazione della macchina amministrativa regionale – MAIA. Approvazione atto di Alta Organizzazione*";

VISTA la Legge Regionale del 24 Luglio 2017 n. 29, recante "*Istituzione dell'Agenzia Regionale strategica per la Salute e il Sociale (A.Re.S.S.)*";

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 474/2018 avente ad oggetto "*Legge regionale n. 29 del 24 luglio 2017, art. 5 comma 4 - Nomina Direttore Generale dell'Agenzia regionale strategica per la salute ed il sociale della Regione Puglia (A.Re.S.S.)*";

VISTA la Deliberazione della Giunta Regionale n. 1974 del 07/12/2020, recante "*Approvazione Atto di Alta Organizzazione. Modello Organizzativo "MAIA 2.0"*";

VISTO il nuovo Atto aziendale di A.Re.S.S. Puglia di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n. 253/2021, successivamente approvato con D.G.R. n. 558 del 20/04/2022;

VISTA la Deliberazione del Direttore Generale n. 95 del 14/04/2022, con la quale si dispone il conferimento dell'incarico di Direttore di Struttura Complessa dell'Area di Direzione Amministrativa al dott. Francesco Fera, dirigente a tempo indeterminato di quest'Agenzia a far data dal 01/05/2022 e per la durata di 5 anni;

VISTA la deliberazione del Direttore Generale n. 116/2022 relativa al conferimento degli incarichi di natura professionale sui Servizi dell'Area di Direzione Amministrativa, ai sensi dell'art. 71 comma 10 del CCNL Area Funzioni

Locali – dirigenza PTA – 2016-2018, ed in particolare dell’incarico sul Servizio Risorse Umane al dott. Marco Biagio Marsano;

Sulla base di conforme istruttoria espletata dal Servizio Risorse Umane, Area di Direzione Amministrativa

HA ADOTTATO

il seguente provvedimento.

Assiste con funzioni di Segretario la dott.ssa Immacolata Elisabetta Todisco

Premesso che:

- L’A.Re.S.S. Puglia è un organismo tecnico-operativo e strumentale della Regione Puglia a supporto della definizione e gestione delle politiche in materia sociale e sanitaria, a servizio della Regione Puglia in particolare e della pubblica amministrazione in generale ed opera quale agenzia di studio, ricerca, analisi, verifica, consulenza e supporto di tipo tecnico-scientifico ai sensi della L.R. n. 29 del 24/07/2017.
- L’Agenzia regionale strategica per la salute ed il sociale (A.Re.S.S.) è stata istituita con la legge regionale pugliese n. 29/2017, quale pubblica amministrazione avente natura di ente pubblico non economico strumentale della Regione Puglia, ai sensi del combinato disposto di cui agli artt. 1, 2 ed 8, c. 2 della detta legge regionale, nonché dell’art. 1, c. 2, d. lgs. 165/2001.
- L’Agenzia ha personalità giuridica pubblica, piena autonomia e può darsi ordinamenti autonomi nel rispetto delle proprie finalità istituzionali e con propri regolamenti, al fine di esercitare la propria autonomia organizzativa, finanziaria, gestionale e contabile, riconosciuta dalla legge istitutiva, nel rispetto dei principi di cui all’articolo 51 dello Statuto della Regione Puglia e sotto la vigilanza della Regione Puglia.
- l’art. 8 comma 2 della legge regionale, di cui sopra, prevede che il personale dell’A.Re.S.S., che riveste lo stato di dipendente pubblico, è collocato, ai fini giuridici ed economici, nel comparto della sanità secondo quanto stabilito dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, in attuazione dell’accordo quadro per la definizione dei comparti e aree della contrattazione collettiva nazionale 2016-2018, salva l’attuazione dell’articolo 7, comma 3, del medesimo, con riferimento alla dirigenza amministrativa, tecnica e professionale.

Dato atto che:

- l’art. 15, comma 5 del D. Lgs. 502/92 stabilisce che i dirigenti medici e sanitari sono sottoposti a una verifica annuale correlata alla retribuzione di risultato, secondo le modalità definite dalle regioni, le quali tengono conto anche dei principi del titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modificazioni, nonché a una valutazione al termine dell’incarico, attinente alle attività professionali, ai risultati raggiunti e al livello di partecipazione ai programmi di formazione continua, effettuata dal Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, con le modalità definite dalla contrattazione nazionale.
- il CCNL Area Sanità 2016-2018 del 19/12/2019 e quello relativo all’Area Funzioni Locali 2016-2018 del 17/12/2020 stabiliscono, rispettivamente, all’art. 55 e all’art. 74, che 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, per l'incremento della soddisfazione degli utenti e per orientare i percorsi di carriera e lo sviluppo professionale dei singoli dirigenti, e a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità professionali.

- i CCNL di cui sopra, prevedono, rispettivamente, all'art. 56 e all'art. 75, che siano le Aziende o Enti, con proprio regolamento, a definire i meccanismi e gli strumenti di monitoraggio e valutazione dell'attività professionale svolta dai dirigenti nonché dei costi, dei rendimenti e dei risultati in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati, per i dirigenti con incarichi di natura gestionale anche alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali tutti i processi di valutazione di cui al presente capo si articolano.
- i succitati Contratti dell'Area Sanità e dell'Area Funzioni Locali – P.T.A., con disposizioni di cui all'art. 57 e all'art. 76, demandano l'attività di verifica e valutazione dei dirigenti, al Collegio tecnico.

Preso atto che con Deliberazione del Direttore Generale A.Re.S.S. Puglia n. 23 del 31/01/2019 è stato approvato il *Regolamento disciplinante la composizione e le modalità di funzionamento del Collegio tecnico Area dirigenza medica-veterinaria – Area IV Area Dirigenza –sanitaria-tecnico-professionale-amministrativa Area III*, secondo le disposizioni contrattuali di cui ai CCNL all'epoca vigenti.

Rilevata l'esigenza di modificare ed adeguare il succitato Regolamento alle disposizioni contrattuali di cui ai nuovi CCNL 2016/2018 dell'Area dirigenziale Sanità, e dell'Area delle Funzioni Locali - P.T.A., sottoscritti rispettivamente in data 19/12/2019 e 17/12/2020.

Vista la nota prot. n. 0001976 del 22/06/2023 con la quale l'A.Re.S.S., in ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni contrattuali in materia, ha inoltrato alle OO.SS. rappresentative dell'Area dirigenziale Sanità e Funzioni Locali-P.T.A., con pec del 22/06/2023, apposita proposta di regolamentazione inerente al Collegio Tecnico delle due distinte aree dirigenziali.

Tenuto conto che alcuna richiesta di confronto nel merito, è seguita da parte delle citate Organizzazioni Sindacali;

Tutto ciò premesso,

DELIBERA

- 1. di approvare** la premessa, costituente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2. di approvare** il Regolamento Collegio Tecnico della dirigenza Area Sanità e della dirigenza Area Funzioni Locali - Professionale, Tecnica ed Amministrativa (P.T.A.), nel testo allegato;
- 3. di notificare** il presente provvedimento all'O.I.V. e alle OO. SS. rappresentative firmatarie dei CCNL delle aree dirigenziali di riferimento;

4. **di demandare** al Servizio Risorse Umane l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Agenzia, previsti dall'art. 15 del D.Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii., nella Sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione "*Disposizioni generali/Atti generali/Regolamenti ed altri atti generali*";
5. **di attestare** che i soggetti firmatari del presente atto non incorrono in alcuna delle cause di incompatibilità previste dalla normativa vigente, ivi comprese potenziali situazioni di conflitto di interesse.

Il Presente provvedimento non essendo soggetto al controllo ex L. R. 29 / 17 è immediatamente esecutivo ai sensi di legge. La presente deliberazione sarà pubblicata nel sito web di questa Agenzia. I sottoscritti attestano che il procedimento istruttorio è stato espletato nel rispetto della normativa regionale e nazionale e che il presente provvedimento, predisposto ai fini della adozione dell'atto finale da parte del Direttore Generale è conforme alle risultanze istruttorie.

Il collaboratore

f.to dott.ssa Raffaella CARNIMEO

Il Dirigente del Servizio Risorse Umane

f.to Dott. Marco Biagio MARSANO

Il Direttore dell'Area di Direzione Amministrativa

f.to dott. Francesco FERA

Il Direttore Generale

f.to dott. Giovanni GORGONI



ATTESTAZIONE DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente provvedimento è stato pubblicato sul sito WEB di questa Agenzia nel rispetto di quanto prescritto dalla Legge Regione Puglia n. 40/2007

Dal 05.07.2023

Bari, 05.07.2023

Il Segretario
f.to dott.ssa Immacolata Elisabetta Todisco



Agenzia
Regionale
per la Salute
ed il Sociale
Puglia

1

REGOLAMENTO COLLEGIO TECNICO

DIRIGENZA AREA SANITA'
DIRIGENZA AREA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

Approvato con Deliberazione Direttore Generale n. del



Agenzia
Regionale
per la Salute
ed il Sociale
Puglia

INDICE

ART. 1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO	Pag. 3
ART. 2. OGGETTO DELLA VALUTAZIONE	Pag. 3
ART. 3 PRINCIPI E CRITERI DI VALUTAZIONE PER I DIRIGENTI	Pag. 3
ART. 4 COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO TECNICO	Pag. 4
ART. 5 PROCEDURE	Pag. 6
ART. 6 EFFETTI DELLA VALUTAZIONE	Pag. 8
ART. 7 DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI	Pag. 10
ALLEGATO A SCHEDA DI VALUTAZIONE DI 1° ISTANZA	Pag. 11

ART. 1 OGGETTO DEL REGOLAMENTO

Il presente Regolamento disciplina la composizione e la modalità di funzionamento del **Collegio Tecnico**, quale Organismo preposto alla verifica ed alla valutazione dell'attività professionale dell'Area Sanità, nonché dell'Area Professionale, Tecnica ed Amministrativa (PTA), in linea con quanto previsto dall'art. 15 comma 5 del D.Lgs. n. 502/92 e s.m.i., dal C.C.N.L. dell'Area Sanità del 19/12/2019 e dal C.C.N.L. relativo al personale dell'Area Funzioni Locali del 17/12/2020, con riferimento specifico all'Area P.T.A..

ART. 2 OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

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.

Il presente Regolamento disciplina le seguenti tipologie di verifica e valutazioni.

Area Sanità:

- a) alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti. Tale valutazione deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi. Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio tale valutazione è finalizzata al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) (Tipologie d'incarico);
- b) al termine del primo quinquennio di servizio dei dirigenti di nuova assunzione immediatamente ai fini dell'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2, (Tipologie d'incarico) e del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;
- c) al compimento del quindicesimo anno di esperienza professionale ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività.

Area PTA

Per i dirigenti appartenenti all'Area PTA la valutazione, in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti, deve essere fatta entro la scadenza degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi.

ART. 3 PRINCIPI E CRITERI DI VALUTAZIONE PER I DIRIGENTI

Le procedure di valutazione devono essere improntate ai seguenti principi:

- a) 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 delle relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato a seguito di una tempestiva verifica dei risultati conseguiti;



Agenzia
Regionale
per la Salute
ed il Sociale
Puglia

- b) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- c) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- d) 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.

4

La valutazione del Collegio Tecnico tiene conto di:

- collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
- risultati conseguiti e delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico affidato;
- efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
- capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
- capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali;
- rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 D.Lgs. n. 165/2001 e del codice di comportamento di amministrazione adottato dall'Azienda, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici, nonché delle direttive aziendali e dei relativi regolamenti;
- valutazioni annuali conseguite in seconda istanza dall'Organismo Indipendente di Valutazione;
- eventuali indicazioni regionali.

La valutazione per l'Area Sanità tiene, inoltre, conto di:

- capacità di promuovere, diffondere e gestire linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostiche terapeutiche aziendali;
- raggiungimento del minimo di credito formativo di cui alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

ART. 4 COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO TECNICO

Il Collegio tecnico, nominato dal Direttore Generale, nel quale deve essere sempre garantita la rappresentanza del profilo del valutato, è deputato alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, dal dirigente direttamente sovraordinato, con la possibilità di modificarla e/o integrarla in presenza di anomalie significative. Tale valutazione non costituisce un appello nei confronti della valutazione di 1° istanza ma, al contrario, costituisce una fase distinta di un unico procedimento valutativo.

La composizione del Collegio Tecnico risulta individuata nelle tabelle sottostanti, con la precisazione che il valutatore di prima istanza non può far parte del Collegio medesimo.

Area Sanità

Profilo del valutato	Presidente	Componenti
Direttore Area	Direttore Sanitario di un'Azienda Sanitaria	Due Direttori di Dipartimento/Struttura Complessa/Area
Dirigente di Struttura Semplice	Direttore di Struttura Complessa/Area	Due Direttori di Dipartimento/Struttura Complessa/Struttura Semplice
Dirigente con incarico professionale di altissima professionalità (art. 18, comma 1, par. II, lett. a),	Direttore di Struttura Complessa/Area	Due Direttori di Dipartimento/Struttura Complessa/Struttura Semplice
Dirigente con incarico professionale di alta specializzazione (art. 18, comma 1, par. II, lett. b)	Direttore di Struttura Complessa/Area	Due Direttori di Dipartimento/Struttura Complessa/Struttura Semplice
Dirigente con incarico professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo (art.18, comma 1, par. II, lett. c) e professionale di base (art. 18, comma 1, par. II, lett. d)	Direttore di Struttura Complessa/Area	Due a scelta tra i Direttori di Dipartimento/Struttura Complessa/Area e/o Dirigenti di Struttura semplice

5

Area PTA

Profilo del valutato	Presidente	Componenti
Direttore Area	Direttore Amministrativo di un'Azienda Sanitaria	Due Direttori di Dipartimento/Struttura Complessa
Dirigente di Struttura Semplice	Direttore di Dipartimento/Struttura Complessa/Area	Due Direttori di Dipartimento/Struttura Complessa/Struttura Semplice

Dirigente di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivo, di verifica e controllo	Direttore di Struttura Complessa/Area appartenente alla stessa disciplina	Due tra i Direttori di Dipartimento/Struttura Complessa e/o Dirigenti di Struttura semplice
---	---	---

I membri del Collegio Tecnico non percepiscono alcun compenso per le attività svolte, con la sola eccezione del rimborso alle spese sostenute, debitamente documentate.

ART. 5 PROCEDURE

La procedura di valutazione è avviata dal Servizio Risorse umane, in prossimità della scadenza dell’incarico dirigenziale, oppure alla fine del primo quinquennio di servizio, e in tutte le altre circostanze in cui, per legge o per contratto, è previsto l’avvio di un procedimento di valutazione su base professionale, inoltrando apposita richiesta al valutatore di 1° istanza e, per conoscenza, anche al valutato, di compilazione della scheda di valutazione di prima istanza. (*Allegato A*)

Entro e non oltre 5 giorni dalla ricezione della richiesta di cui sopra, il valutato può inoltrare al valutatore tutta la documentazione che ritiene possa essere utile a dimostrare l’esperienza e la formazione acquisite, nonché l’attività professionale sviluppata.

A. VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA

La valutazione di 1° istanza viene effettuata dal Dirigente / Responsabile direttamente sovraordinato secondo l’organizzazione aziendale e attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte sulla base di una relazione redatta a cura del dipendente valutato.

In tale fase è, quindi, prevista la diretta conoscenza dell’attività del valutato da parte del soggetto valutatore. Laddove, nel corso del periodo di riferimento, si siano succeduti più Responsabili sovraordinati, la proposta di valutazione è formulata dal Responsabile presso il quale il valutato è assegnato al momento della valutazione. Sarà onere del valutatore richiedere, eventualmente, ai precedenti Responsabili elementi integrativi per il periodo precedentemente svolto.

La scheda di valutazione compilata deve essere illustrata da parte del valutatore al valutato, che ne prende atto sottoscrivendola, esprimendo, eventualmente, le proprie osservazioni nell’apposito spazio a ciò previsto.

Nel caso di valutazione di 1° istanza negativa, il valutatore dovrà indicare nella scheda la motivazione relativa al giudizio negativo. Qualora il valutato non condivida la valutazione di prima istanza, anche se positiva, dovrà indicarne dettagliatamente le motivazioni nella scheda.

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.



Agenzia
Regionale
per la Salute
ed il Sociale
Puglia

Il valutatore dovrà, quindi, trasmettere la scheda al Servizio Risorse Umane. La fase di valutazione di 1° istanza deve concludersi entro quindici giorni dall'avvio del procedimento.

Ultimata la procedura di valutazione di 1° istanza, il Servizio Risorse Umane avrà cura di trasmettere tutta la documentazione utile al Servizio Affari Istituzionali e Performance il quale, dopo aver istruito il procedimento di nomina del Collegio Tecnico, ai sensi dell'art. 2 del presente Regolamento, provvederà a supportare e coordinare l'attività di verifica e valutazione allo stesso attribuita.

7

B. 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 procedimento; 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 scheda di valutazione di prima istanza tenendo conto, eventualmente, anche delle valutazioni annuali di risultato, nonché dell'eventuale documentazione trasmessa dal valutato nella valutazione di 1° istanza.

Nello svolgimento della propria attività, inoltre, il Collegio ha titolo ad accedere a tutta la documentazione disponibile e, se necessario, può chiedere relazioni scritte e informazioni alle diverse strutture aziendali.

In presenza di valutazione negativa o nel caso in cui ritenga di rettificare in peggio l'esito della valutazione di prima istanza, il Collegio Tecnico dovrà instaurare un contraddittorio mediante distinte audizioni del valutatore di 1° istanza e del valutato, il quale può essere assistito da persona competente di sua fiducia o da un rappresentante sindacale; il valutatore di prima istanza ed il valutato sono convocati a cura del Servizio Affari istituzionali e Performance.

Il Collegio Tecnico, sentito l'interessato, 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.

Il Collegio Tecnico esprime, per ciascun dirigente interessato, la propria valutazione in apposito verbale che viene trasmesso al Servizio Affari istituzionali e Performance.

Il Servizio Affari istituzionali e Performance trasmette le risultanze al Direttore Generale ed al Servizio Risorse Umane per gli eventuali provvedimenti conseguenti alla conclusione della procedura di valutazione nonché per l'inserimento dei relativi atti nel fascicolo personale del dirigente.

Al fine di ottimizzare i procedimenti, qualora il Dirigente, che sia stato oggetto di valutazione, maturi, nell'arco dei successivi dodici mesi, uno dei requisiti utili ai fini di una nuova valutazione di competenza del Collegio Tecnico, di norma non si darà corso al processo di valutazione e si terrà valido l'esito di quanto concluso in detto arco di tempo.

ART. 6 EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

I risultati finali della valutazione complessiva sono riportati nel fascicolo personale. Gli esiti positivo o negativo della valutazione producono, come effetto, quanto definito dagli articoli 59, 60 e 62 del C.C.N.L. 19/12/2019, per l'Area Sanità, e dagli articoli 78, 79 e 81 del C.C.N.L. 17/12/2020 per l'Area PTA.

DIRIGENZA AREA SANITÀ

A - Valutazione positiva

L'esito della valutazione positiva affidata al Collegio Tecnico per i Dirigenti dell'Area Sanità produce i seguenti effetti, di cui al C.C.N.L. 19/12/2019:

- 1.A per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello di base e il cui termine sia scaduto, realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'art. 19 (*Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure*) e dell'art. 20 (*Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure*) del C.C.N.L. Area Sanità 19/12/2019. Per i dirigenti neoassunti, il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio, tale esito è finalizzato al progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) (*Tipologie d'incarico*) del medesimo C.C.N.L.;
- 2.A per i dirigenti neo-assunti, al termine del quinto anno, realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2, (*Tipologie d'incarico*) del relativo C.C.N.L.;
- 3.A per i dirigenti che hanno già superato il quindicesimo anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.

B - Valutazione negativa

L'esito negativo della valutazione affidata al Collegio Tecnico per i Dirigenti dell'Area Sanità produce i seguenti effetti, di cui al C.C.N.L. 19/12/2019:

- 1.B Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica, alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli ricompresi nell'art. 18, comma 1, punto I, lett. b) e c) e punto II, lett. a), b) e c) (*Tipologie d'incarico*), congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;
- 2.B Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica, effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 18, comma 1, punto II, lett. a), b) e c) (*Tipologie d'incarico*) di minor valore

economico nonché il ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno;

3.B Per i dirigenti con incarico professionale di base, al compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della verifica comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, (*Tipologie d'incarico*), nonché nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.

4.B Per tutti i dirigenti, in caso di valutazione negativa la retribuzione di posizione complessiva è decurtata in una misura non superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

Nei casi previsti ai punti 1.B, 2.B e 3.B è, comunque, fatta salva la facoltà di recesso dell'Agenzia, previa attuazione delle procedure previste dall'art. 106 (Comitato dei Garanti).

I dirigenti di cui ai punti 2.B, 3.B e 4.B sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all' indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva. Dopo tale nuova verifica e in presenza di valutazione positiva, l'Agenzia attribuisce ai dirigenti di cui al punto 3.B, che abbiano già compiuto i cinque anni di servizio, una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, (*Tipologie d'incarico*).

DIRIGENZA AREA P.T.A.

A - Valutazione positiva

Per i Dirigenti Area P.T.A. l'esito positivo della valutazione realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'art. 71 del C.C.N.L. 17/12/2020.

B - Valutazione negativa

L'esito negativo della valutazione affidata al Collegio Tecnico per i Dirigenti dell'Area P.T.A. produce i seguenti effetti, di cui al C.C.N.L. 17/12/2020:

1.B Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli ricompresi nell'art. 70 comma 1, lett. b) e c). Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita;

2.B nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 70, lett. b) e c) di minor valore economico.

Per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva, è decurtata in una misura non superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

Nei casi previsti di cui sopra è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Agenzia, previa attuazione delle procedure previste dall'art. 23 del CCNL 93 dell'8.6.2000, I biennio economico e art. 20, commi 1, 2 e 3, del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III, con riferimento al personale destinatario della presente sezione.

6. I dirigenti di cui ai punti 1.B e 2.B sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva.

10

ART. 7 DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

1. Il presente Regolamento sostituisce ed abroga il precedente, approvato con Deliberazione del Direttore Generale n. 23/2019.

2. Per quanto non previsto o disciplinato dal presente Regolamento, si rimanda alla normativa vigente in materia.

Allegato A)

SCHEDA DI VALUTAZIONE 1° ISTANZA

Nominativo del Dirigente _____

Incarico: _____

Struttura appartenenza _____

Periodo di valutazione: Dal _____ Al _____

Valutatore _____

	PARAMETRI DI VALUTAZIONE	GIUDIZIO
1	Pianificazione delle attività in linea con le strategie aziendali anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti	
2	Efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi	
3	Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro	
4	Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche, anche di tipo informatico e procedimentali, e l'attività di ricerca e di sperimentazione	
5	Capacità di decidere secondo le priorità aziendali, anche in situazioni di cambiamenti operativi, con relativa assunzione di responsabilità	
6	Autonomia e responsabilità nelle decisioni operative rispetto agli obiettivi assegnati e condivisi	
7	Grado di coinvolgimento nei processi produttivi. Capacità di ottimizzazione dell'uso delle risorse assegnate (economiche, umane, strutturali) e loro corretto impiego	
8	Grado di innovatività, spirito di iniziativa ed impulso propositivo nei confronti della Direzione Aziendale e capacità di revisione dei processi e delle procedure	
9	Grado di disponibilità ed equilibrio espressi nei rapporti con i superiori e/o stakeholder esterni	
10	Grado di disponibilità ed equilibrio espressi nei rapporti con i colleghi o collaboratori	
	TOTALE PUNTEGGIO FINALE	



Agenzia
Regionale
per la Salute
ed il Sociale
Puglia

Motivazione del giudizio finale a cura del valutatore

Osservazione sulla valutazione da parte del valutato

Punteggio maggiore di 60 punti: valutazione positiva

Punteggio minore di 60 punti: valutazione negativa

Giudizio

- Punti da 9 a 10 = Valutazione eccellente. Esprime una condizione di ottimo riferita alle prestazioni, alle opportunità di miglioramento, alle modalità di conseguimento dei risultati professionali.
- Punti da 6 a 8 = Valutazione buona. Esprime una condizione buona, tuttavia meno elevata, in relazione agli elementi di cui al punto precedente.
- Punti da 3 a 5 = Valutazione mediocre. Esprime una condizione di carenza in relazione agli elementi di cui al punto precedente; gli stessi appaiono non del tutto rispondenti considerato il ruolo e la funzione ricoperta dal dirigente, inoltre, i risultati professionali risultano raggiunti solo in parte.
- Punti da 0 a 2 = Valutazione insufficiente. Esprime una condizione di grave carenza in relazione agli elementi di cui al punto precedente, le prestazioni non corrispondono alle funzioni e/o ai ruoli ricoperti, i risultati professionali non risultano raggiunti.

Il Valutatore 1^a istanza

Notifica al valutato

Firma _____