

DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE

N. 167 DEL 30/12/2021

OGGETTO: Adozione del Regolamento sulla valutazione del personale dirigente dell'area sanità

Sottoscritto dal Direttore Generale

Dott. Stefano Dorbolò

nominato con Delibera della Giunta Regionale n.2267 del 27.12.2019

Su proposta della S.S.D. Politiche del Personale,

preso atto del parere favorevole sotto il profilo della legittimità, della regolarità amministrativa, tecnica e contabile da parte dei Responsabili delle competenti Strutture ed Uffici

<i>Profilo della legittimità, della regolarità amministrativa e tecnica</i>	
IL RESPONSABILE ad interim DELLA S.S.D. Politiche del Personale	IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
dott.ssa Serena Sincovich <i>atto firmato digitalmente</i> data 29 dicembre 2021	dott.ssa Michela Petrazzi <i>atto firmato digitalmente</i> data 29 dicembre 2021

IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che con decreto del Commissario straordinario n. 4/2006 veniva definito il sistema di valutazione dei dirigenti sanitari dell'IRCCS Burlo Garofolo;

ravvisata la necessità di addivenire all'adozione di un nuovo regolamento sul sistema di valutazione dei dirigenti sanitari dell'Istituto alla luce delle innovazioni legislative e dell'entrata in vigore del CCNL della dirigenza dell'area sanità triennio 2016-2018 del 19 dicembre 2019;

visto l'art. 5 comma 3 del CCNL dell'Area Sanità triennio 2016-2018 del 19 dicembre 2019 il quale prevede che sono oggetto di confronto i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e dei sistemi di valutazione della performance;

richiamata la DGR 1765 del 19 novembre 2021 rubricata "*Linee generali in applicazione dell'art. 6 CCNL dell'area sanità sottoscritto il 19 dicembre 2019. Approvazione documento di confronto regionale*" la quale definisce i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti;

richiamato altresì l'accordo collettivo aziendale prot. 8740/2021 nel quel sono state contrattate solo per l'esercizio 2021, nelle more della redazione del nuovo regolamento sulla valutazione e sulla performance dei dirigenti dell'area sanità, le risorse destinate alla retribuzione individuale di risultato;

considerato che nel mese di dicembre 2021 si sono tenuti tavoli tecnici con le oo.ss. della dirigenza dell'area sanità per la condivisione dei principi generali del nuovo sistema di valutazione dei dirigenti sanitari dell'IRCCS Burlo Garofolo;

preso atto che in data 29 dicembre 2021 si è tenuto il confronto conclusivo con le oo.ss. della dirigenza sanità sui principi generali del nuovo sistema di valutazione ed è stato sottoscritto il relativo Accordo;

considerato che il provvedimento è presentato dal Responsabile *ad interim* della SSD Politiche del personale, che ne attesta la regolarità tecnica, amministrativa e la legittimità e i cui uffici ne hanno curato l'istruzione e la redazione

acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Scientifico *ad interim*, del Direttore Amministrativo, e del Direttore Sanitario;

DECRETA

per i motivi e nei termini espressi in parte narrativa:

1. di approvare il nuovo Regolamento sulla valutazione del personale dirigente dell'area sanità congiuntamente alle schede individuali, facenti parte integrante del presente provvedimento;
2. di disporre l'entrata in vigore del Regolamento oggetto del presente provvedimento a decorrere dal 1 gennaio 2022.

Nessun onere consegue direttamente all'adozione del presente atto.

Il presente provvedimento diviene esecutivo, ai sensi dell'art. 4 della L.R. 21/92 come sostituito dall'art. 50 della L.R. 49/96, dalla data di pubblicazione all'Albo aziendale telematico.

Acquisiti i pareri favorevoli di competenza

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO	IL DIRETTORE SCIENTIFICO AD INTERIM	IL DIRETTORE SANITARIO
dott.ssa Serena Sincovich <i>atto firmato digitalmente</i> data 29 dicembre 2021 nominato con Decreto del Direttore Generale n. 2 del 02.01.2020	prof. Paolo Gasparini <i>atto firmato digitalmente</i> data 30 dicembre 2021 nominato con Decreto del Direttore Generale n. 92 del 31.07.2020	dott.ssa Paola Toscani <i>atto firmato digitalmente</i> data 30 dicembre 2021 nominato con Decreto del Direttore Generale n. 1 del 02.01.2020

DIRETTORE GENERALE
dott. Stefano Dorbolò <i>atto firmato digitalmente</i>

ELENCO ALLEGATI:
1. Regolamento valutazione dirigenza area sanità.pdf. 2. Schede di valutazione dirigenza area sanità. pdf.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: STEFANO DORBOLO'

CODICE FISCALE: DRBSFN64E08L483U

DATA FIRMA: 30/12/2021 13:02:36

IMPRONTA: 1112BA994751F1C972315DB290573523CF46FDF647854DAD72DE6A8769AA6ECB
CF46FDF647854DAD72DE6A8769AA6ECBE22D1385772A8C56069E189E4F2ED407
E22D1385772A8C56069E189E4F2ED4074BD073D5263DD2397AEDADB74BE25713
4BD073D5263DD2397AEDADB74BE25713DC1B9553D73C3D7D01A83BF08D798F8B

Prot.. N°

REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL'AREA SANITA'

DESTINATARI DEL DOCUMENTO
TUTTE LE ARTICOLAZIONI AZIENDALI

DATA REDAZIONE	VERIFICA: RESPONSABILE QUALITÀ AZIENDALE <i>Dott.ssa Elisabetta Danielli</i> <i>(firmato digitalmente)</i>	PARERI FAVOREVOLI: DIRETTORE AMMINISTRATIVO <i>dott.ssa Serena Sincovich</i> DIRETTORE SANITARIO <i>dott.ssa Paola Toscani</i> DIRETTORE SCIENTIFICO
DIREZIONE e STRUTTURA EMITTENTE <i>Direzione Amministrativa</i> <i>SSD Politiche del personale</i>		
PROCESS OWNER	NORME E STANDARD APPLICABILI	APPROVAZIONE: DIRETTORE GENERALE <i>dott. Stefano Dorbolò</i>
GRUPPO DI LAVORO	DA REVISIONARE ENTRO IL...	
	MODALITÀ DIFFUSIONE Sito internet aziendale	

INDICE

1. SCOPO	4
2. DEFINIZIONI E ACRONIMI	4
3. RIFERIMENTI NORMATIVI	4
4. CAMPO DI APPLICAZIONE	4
5. CONTENUTO	4
Capo I DISPOSIZIONI GENERALI	4
Art. 1 PRINCIPI GENERALI DELLA VALUTAZIONE	4
Art. 2 FINALITA' DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE	4
capo II	5
VALUTAZIONE ANNUALE	5
Art. 3 OGGETTO DELLA VALUTAZIONE	5
Art. 4 I SOGGETTI ED I LIVELLI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE	5
Art. 5 I VALUTATORI	6
Art. 6 METODOLOGIA DI VALUTAZIONE	6
Art. 7 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE	7
Art. 8 EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA E NEGATIVA DEI DIRIGENTI RESPONSABILI DI BUDGET	7
Art. 9 EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA E NEGATIVA DEGLI ALTRI DIRIGENTI	8
capo III	5
LA VALUTAZIONE PROFESSIONALE	
Art. 10 LA VALUTAZIONE PROFESSIONALE	8
Art. 11 I SOGGETTI ED I LIVELLI DELLA VALUTAZIONE PROFESSIONALE	8
Art. 12 VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA	9
Art. 13 IL VALUTATORE DI PRIMA ISTANZA	9
Art. 14 IL VALUTATORE DI SECONDA ISTANZA: COLLEGIO TECNICO	9
Art. 15 PARTECIPAZIONE DEL VALUTATO	10
Art. 16 EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DEL COLLEGIO TECNICO	10
Art. 17 EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DEL COLLEGIO TECNICO	11
Art. 18 MODALITA' DI VALUTAZIONE DI FINE INCARICO DEI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO	11
6. PRIVACY	11
7. ENTRATA IN VIGORE E TRASPARENZA	12
8. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	12
9. GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI ARCHIVIAZIONE E ACCESSIBILITA'	12
10. DOCUMENTI ALLEGATI	12

11. DOCUMENTI COLLEGATI - MODALITA' DI APPLICAZIONE	12
12. DOCUMENTI ABROGATI.....	12
13. STORIA DEL DOCUMENTO	12

1. SCOPO

Il presente Regolamento disciplina la valutazione del personale dirigente dell'Area Sanità secondo quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009 e dal CCNL dirigenza area sanità triennio 2016-2018 del 19.12.2019.

2. DEFINIZIONI E ACRONIMI

Nel presente Regolamento vengono utilizzati i seguenti acronimi:

OIV: Organismo Indipendente di valutazione

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

D.Lgs. 502/92 e sue modifiche e integrazioni;

D.Lgs. 150/2009 e sue modifiche e integrazioni;

Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale n. 5 di dicembre 2019 del Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio per la valutazione della performance;

CCNL dirigenza area sanità triennio 2016-2018 del 19.12.2021 e successivi;

DGR n. 1765 del 19 novembre 2021 con la quale viene approvato il documento di confronto regionale in applicazione dell'art. 6 del CCNL dell'area Sanità nella parte in cui vengono concordati i criteri generali dei sistemi di valutazione professionale e di performance dei dirigenti.

4. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il sistema di valutazione di cui al presente Regolamento si applica a tutto il personale della dirigenza Area Sanità in servizio presso l'IRCCS Burlo Garofolo, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato.

5. CONTENUTO

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

PRINCIPI GENERALI DELLA VALUTAZIONE

1. I principi ispiratori del sistema di valutazione sono i seguenti:

- trasparenza dei criteri utilizzati e dei risultati di valutazione;
- informazione preventiva degli obiettivi aziendali di struttura, dei metodi di valutazione della prestazione individuale e di valutazione conseguita attraverso la partecipazione del valutato al procedimento di valutazione anche attraverso il ricorso al meccanismo del contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- coerenza tra misurazione e valutazione delle prestazioni di struttura e individuali;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la valutazione.

ART. 2

FINALITA' DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE

1. Il sistema di valutazione della performance individuale è un processo a frequenza annuale declinato su aree di misurazione e osservazione che prendono in considerazione diverse dimensioni della vita professionale del dipendente relativamente agli obiettivi, alle competenze professionali e agli aspetti comportamentali.
2. Il sistema di valutazione della prestazione individuale si prefigge i seguenti scopi prioritari:

- evidenziare l'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'Istituto, nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza, orientando i comportamenti organizzativi verso le finalità aziendali;
 - attraverso un processo di comunicazione, favorire lo sviluppo dei percorsi di crescita professionale e di valorizzazione dei dipendenti;
 - supportare i processi decisionali promuovendo una corretta gestione delle risorse umane, favorendo la crescita delle competenze professionali;
 - contribuire a creare e mantenere un buon clima organizzativo attraverso la condivisione degli obiettivi ed il lavoro di gruppo.
3. La valutazione della prestazione individuale oltre ad essere strumento fondamentale per la valorizzazione del personale, rappresenta ai sensi del D. Lgs. 150/2009, uno strumento per premiare il merito e la professionalità attraverso l'uso dei seguenti istituti contrattuali:
- Erogazione della premialità;
 - Attribuzione di incarichi.

CAPO II

VALUTAZIONE ANNUALE

ART. 3

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

1. La valutazione è periodica e viene effettuata con cadenza annuale mediante pesatura del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura/articolazione, unitamente alle risultanze della scheda di valutazione.
2. A conclusione della negoziazione di budget, gli obiettivi assegnati ad ogni struttura, sono comunicati dal Responsabile a tutti i dirigenti della stessa, congiuntamente agli obiettivi individuali.
3. In particolare costituiscono oggetto di valutazione annuale:
 - Per i dirigenti responsabili di SC/SSD/SS (se la struttura è assegnataria di budget):
 - a) La gestione del budget formalmente attribuito e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati;
 - b) Ogni altra funzione gestionale espressamente delegata;
 - c) L'efficacia dei modelli gestionali adottati per il conseguimento degli obiettivi annuali;
 - d) Condotta e comportamento professionale in relazione al comportamento atteso.
 - Per tutti gli altri dirigenti:
 - a) L'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati di struttura ed individuali;
 - b) Impegno e disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro;
 - c) Condotta e comportamento professionale in relazione al comportamento atteso.

ART. 4

I SOGGETTI ED I LIVELLI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE

1. La valutazione di prima istanza, effettuata dal diretto responsabile, riguarda la verifica e la valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte e rappresenta la conclusione del processo annuale di definizione dei risultati, del monitoraggio degli stessi e del confronto periodico con il dirigente di quanto conseguito nell'anno di riferimento.
2. La valutazione di seconda istanza viene effettuata dall'OIV e può essere attivata in caso di prima istanza negativa o di contestazioni alla valutazione di prima istanza ancorché positiva.

ART. 5

I VALUTATORI

1. La valutazione di prima istanza viene effettuata dal dirigente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale come di seguito descritto:

VALUTATO	VALUTATORE
Direttore di Struttura complessa con incarico di Direttore di Dipartimento	Direttore Sanitario
Direttore di struttura complessa	Direttore di Dipartimento e/o in caso di sua assenza/vacanza il Direttore Sanitario
Direttore di Struttura semplice dipartimentale	Direttore di Dipartimento e/o in caso di sua assenza/vacanza il Direttore Sanitario
Direttore di Struttura semplice	Direttore di Struttura complessa di afferenza e/o in caso di sua assenza/vacanza il Direttore di Dipartimento
Altri dirigenti	Responsabili di Struttura di afferenza e/o in caso di sua assenza/vacanza il Direttore di Dipartimento e per le SS, non di valenza dipartimentale, il Direttore di SC

2. Per Direttore di Dipartimento/Direttore di Struttura complessa/Struttura semplice dipartimentale si intendono anche i dirigenti con funzioni di sostituzione ex art. 22 del CCNL dell'Area Sanità triennio 2016/2019 del 19.12.2019.
3. La valutazione di seconda istanza viene effettuata dall'OIV.

ART. 6

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

1. Il dirigente discute l'autovalutazione e compila congiuntamente al proprio diretto Responsabile la scheda di valutazione.
2. La scheda così compilata viene sottoscritta in duplice copia congiuntamente dal responsabile e dal dirigente che ne trattiene una copia. La procedura potrà essere effettuata anche in modalità digitale.
3. La scheda si intende "per accettata" trascorsi 15 giorni dalla firma per presa visione, presupponendo la condivisione dei giudizi espressi da parte del proprio responsabile.
4. La scheda così compilata e sottoscritta va inoltrata, di norma entro il mese di febbraio di ciascun anno, all'ufficio personale che si occupa della raccolta delle schede, dell'invio degli esiti all'OIV e dell'archiviazione nel fascicolo personale del dipendente. Il processo di norma si conclude entro il mese di aprile di ciascun anno.

ART. 7

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

1. Il valutato nel caso in cui non concordi con la valutazione conclusiva espressa dal valutatore può presentare istanza di riesame specificando chiaramente gli aspetti non condivisi e le motivazioni. Il valutato può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da altra persona di fiducia.
2. La richiesta va indirizzata al proprio valutatore e portata al protocollo aziendale entro e non oltre 15 giorni dalla presa visione della scheda. Tale richiesta verrà valutata da un collegio costituito dal diretto responsabile valutatore, dal superiore gerarchico del valutatore stesso e da un esperto di valutazione individuato nel responsabile del personale o suo delegato. Il procedimento di riesame della valutazione deve concludersi entro 30 giorni dalla data di protocollo dell'istanza di riesame, confermando o modificando la valutazione. L'esito del procedimento deve risultare da verbale redatto e sottoscritto dal valutatore e dal valutato.
3. Il valutato, se ritiene, entro i 15 giorni successivi alla firma del verbale può presentare una seconda istanza di riesame all'OIV, il quale procede, di norma, nella prima seduta utile successiva alla richiesta del valutato e redige verbale. L'OIV, in sede di istanza di riesame, assume il ruolo di verifica e validazione della valutazione, con funzione di garanzia rispetto ad anomalie di tipo procedurali e/o metodologico.

ART. 8

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA E NEGATIVA DEI DIRIGENTI RESPONSABILI DI BUDGET

1. La valutazione positiva dei risultati di gestione ed individuale comporta il riconoscimento della retribuzione di risultato secondo le modalità previste dalla contrattazione integrativa aziendale.
2. L'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, ai sensi dell'art. 93, comma 5 del CCNL 19.12.2019, è compensato dalla retribuzione di risultato.
3. L'esito positivo delle verifiche annuali ai sensi dell'art. 58, comma 3 del CCNL 19.12.2019, insieme ad altri elementi, concorre alla formazione delle valutazioni delle attività professionali da attuarsi dal Collegio Tecnico.
4. La valutazione negativa, individuale e/o relativa al raggiungimento degli obiettivi di budget, comporta il non riconoscimento dell'intera quota attribuibile a titolo di retribuzione di risultato, in particolare per quanto riguarda la premialità individuale, secondo le regole stabilite in sede di contrattazione integrativa aziendale.
5. Nel caso in cui si rilevino scostamenti rispetto agli obiettivi, al comportamento atteso e ai compiti professionali propri dei dirigenti, ed imputabili a responsabilità dirigenziale, si possono determinare le seguenti conseguenze:
 - La revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 18 del CCNL 19.12.2019, ad eccezione di quelli di cui al comma 1, parte II, lett. d) (incarico professionale di base conferibile ai dirigenti con meno di cinque anni di attività che abbiano superato il periodo di prova), di valore economico inferiore a quello ricoperto.
 - In caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ed il conferimento di altro incarico di cui all'art. 18, comma 1, parte I, lett. c) o parte II di valore inferiore a quello revocato.
6. L'erogazione del saldo della retribuzione di risultato, potrà avvenire solamente a seguito della valutazione di prima istanza e validazione degli obiettivi da parte dell'OIV e non verrà erogata nel caso di situazione di debito orario annuale.

Art. 9

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA E NEGATIVA DEGLI ALTRI DIRIGENTI

1. La valutazione individuale positiva comporta il riconoscimento della retribuzione di risultato secondo le modalità previste dalla contrattazione integrativa aziendale.
2. L'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, ai sensi dell'art. 93, comma 5 del CCNL 19.12.2019, è compensato dalla retribuzione di risultato.

3. L'esito positivo delle verifiche annuali ai sensi dell'art. 58, comma 3 del CCNL 19.12.2019, insieme ad altri elementi, concorre alla formazione delle valutazioni delle attività professionali da attuarsi dal Collegio Tecnico.
4. La valutazione negativa individuale comporta il non riconoscimento dell'intera quota attribuibile a titolo di retribuzione di risultato, in particolare per quanto riguarda la premialità individuale, secondo le regole stabilite in sede di contrattazione integrativa aziendale.
5. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 18, comma 1, parte II, ad esclusione di quelli di cui alla lett. d) del CCNL 19.12.2019, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali correlate agli ambiti di valutazione annuale, può comportare:
 - a) Perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica, secondo i parametri definiti in sede di contrattazione integrativa;
 - b) La revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 18, comma 1, parte II, ad esclusione di quelli di cui alla lett. d) del CCNL 19.12.2019, di valore economico inferiore rispetto a quello ricoperto.
6. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi professionali di base previsti dall'art. 18, comma 1, parte II, lett. d) del CCNL 19.12.2019, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali correlate agli ambiti di valutazione annuale, può comportare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica, secondo i parametri definiti in sede di contrattazione integrativa.
7. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo.

CAPO III

LA VALUTAZIONE PROFESSIONALE

ART. 10

LA VALUTAZIONE PROFESSIONALE

1. In prima istanza, il dirigente sovraordinato e, in seconda istanza, il Collegio Tecnico, procedono 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) di tutti i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
 - c) di tutti i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività.
2. Al fine di garantire, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico, la valutazione deve essere effettuata entro la scadenza dell'incarico. Nel caso in cui ciò non avvenga, l'incarico si intende tacitamente prorogato fino alla conclusione del processo di valutazione e rinnovo o affidamento di altro incarico.

ART. 11

I SOGGETTI ED I LIVELLI DELLA VALUTAZIONE PROFESSIONALE

1. La valutazione di prima istanza, effettuata dal diretto responsabile, riguarda la verifica e la valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte e rappresenta la conclusione del processo annuale di definizione dei risultati, del monitoraggio degli stessi e del confronto periodico con il dirigente di quanto conseguito con riferimento all'incarico assegnato al dirigente.
2. La valutazione di seconda istanza viene effettuata dal Collegio Tecnico e attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica di quanto effettuato nella valutazione di prima istanza, con

possibilità di modificare ed integrare la procedura, qualora emergessero significative anomalie; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa ed in caso di richiesta a seguito di contestazione della valutazione di prima istanza.

ART. 12

VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA

- La valutazione di prima istanza viene effettuata dal dirigente sovraordinato avente diretta conoscenza dell'attività del valutato con produzione di una relazione dell'attività complessivamente svolta dal dirigente ricollegata all'incarico. Il valutatore potrà inoltre allegare ogni altro documento ritenuto utile per la valutazione.

ART. 13

IL VALUTATORE DI PRIMA ISTANZA

- I valutatori di I istanza sono individuati come segue:

VALUTATO	VALUTATORE
Direttore di Struttura complessa con incarico di Direttore di Dipartimento	Direttore Sanitario
Direttore di struttura complessa	Direttore di Dipartimento e/o in caso di sua assenza/vacanza il Direttore Sanitario
Direttore di Struttura semplice dipartimentale	Direttore di Dipartimento e/o in caso di sua assenza/vacanza il Direttore Sanitario
Direttore di Struttura semplice	Direttore di Struttura complessa di afferenza e/o in caso di sua assenza/vacanza il Direttore di Dipartimento
Altri dirigenti	Responsabili di Struttura di afferenza e/o in caso di sua assenza/vacanza il Direttore di Dipartimento e per le SS, non di valenza dipartimentale, il Direttore di SC

- Per Direttore di Dipartimento/Direttore di Struttura complessa/Struttura semplice dipartimentale si intendono anche i dirigenti con funzioni di sostituzione ex art. 22 del CCNL dell'Area Sanità triennio 2016/2019 del 19.12.2019.

ART. 14

IL VALUTATORE DI SECONDA ISTANZA: COLLEGIO TECNICO

- Il Collegio Tecnico, nominato con Decreto del Direttore Generale è composto dal Direttore di Dipartimento cui il valutando afferisce, con funzioni di presidente, dal Direttore Scientifico e dal Responsabile del personale, quest'ultimo in veste di esperto in materia di valutazione.

2. Qualora il Direttore di Dipartimento si identifichi con il primo valutatore o sia egli stesso il valutato, il Collegio Tecnico è presieduto dal Direttore Sanitario. Nel caso in cui il Direttore Sanitario e il Direttore Scientifico svolgano la funzione di primo valutatore, questi sono sostituiti dal Direttore generale che svolge anche le funzioni di presidente o suo delegato.
3. In caso di valutazione di prima istanza negativa o di contestazione della stessa, il Collegio Tecnico verrà integrato con due dirigenti con incarico di livello pari o superiore ed appartenenti alla medesima disciplina del valutato, anche di altra azienda del SSR nel caso in cui in Istituto non vi sia un dirigente in possesso dei predetti requisiti.

ART. 15

PARTECIPAZIONE DEL VALUTATO

1. Il dirigente valutato partecipa nelle fasi di formulazione della valutazione di prima istanza e di seconda istanza di merito attraverso la comunicazione ed il contraddittorio. In particolare il dirigente valutato condivide insieme al responsabile l'attribuzione dei punteggi mediante le fasi di autovalutazione e valutazione e può intraprendere le azioni di cui ai punti successivi.
2. Nel caso in cui il dirigente valutato non concordi con la valutazione professionale di prima istanza, anche se non negativa, può chiederne al suo valutatore il riesame, con richiesta motivata entro dieci giorni dal momento in cui viene posto a conoscenza dell'esito della valutazione. Il valutatore di prima istanza deve concludere il processo di valutazione entro 30 giorni dalla richiesta di riesame.
3. Nel caso in cui la valutazione di prima istanza fosse negativa, anche confermata in sede di riesame, il dirigente valutato può chiedere la valutazione di seconda istanza del Collegio Tecnico. Quest'ultimo è tenuto a convocare il valutato in contraddittorio con un termine di preavviso di almeno 10 giorni. Il valutato può farsi assistere da persona di sua fiducia. Qualora il valutato non si presenti all'incontro, il Collegio Tecnico potrà comunque procedere con la valutazione.

ART. 16

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DEL COLLEGIO TECNICO

1. L'esito positivo della valutazione da parte del Collegio Tecnico, ai sensi dell'art. 59 comma 2 del CCNL 19.12.2019 produce i seguenti effetti, fatto salvo comunque quanto previsto dall'art. 9 comma 32 del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010:
 - **Per i dirigenti titolari di incarico gestionale o professionale (diverso da quello di base):** si realizza, alla scadenza dell'incarico, 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 professionale;
 - **Per i dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno di servizio:** si realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta;
 - **Per i dirigenti neo assunti al termine del quinto anno di servizio:** si realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico;

- **Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio:** si realizza la condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base.

• ART. 17

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DEL COLLEGIO TECNICO

1. L'esito negativo della valutazione professionale comporta i seguenti effetti:

- **Per i dirigenti di Struttura Complessa:** mancata conferma dell'incarico. 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) del CCNL 19.12.2019, con conseguente perdita dell'indennità di struttura complessa e attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;
 - **Per gli altri dirigenti con incarico diverso dall'incarico professionale di base:** mancata conferma dell'incarico già affidato e affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 18, comma 1, punto II, lett. a), b) e c) del CCNL 19.12.2019 di minor valore economico, nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno;
 - **Per i dirigenti con incarico professionale di base** al compimento dei cinque anni di servizio: ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, nonché nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.
2. Per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva, è decurtata in una misura non superiore al 40%, ovvero decurtata nella misura stabilita in sede di contrattazione integrativa aziendale.
3. In caso di valutazione negativa, è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Istituto previa attuazione delle procedure previste dall'art. 106 del CCNL 19.12.2019 (Comitato dei Garanti).
4. I dirigenti con incarico diverso dalla Struttura Complessa sono comunque soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per l'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'Istituto procederà con l'attribuzione ai dirigenti con incarico professionale di base che abbiano già compiuto i cinque anni di servizio una diversa tipologia d'incarico, come previsto dall'art. 18, comma 2 del CCNL 19.12.2019.

ART. 18

MODALITA' DI VALUTAZIONE DI FINE INCARICO DEI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO

1. Alla scadenza dell'incarico, il Direttore di Dipartimento è soggetto alla valutazione del Direttore Generale al fine della riconferma dell'incarico, sulla base di una relazione sull'attività svolta e sui risultati raggiunti.

6. **PRIVACY**

Il trattamento dei dati personali avviene nel rispetto del D.Lgs n. 196/2003 e del Regolamento Europeo – Regolamento (UE) 2016/679.

In ogni procedura organizzativa/istruzione operativa comunque connessa al presente Regolamento devono essere presenti indicatori per la verifica del rispetto, oltre che dei requisiti di qualità in generale, anche delle specifiche norme in tema di trattamento dei dati personali di cui al D.Lgs n. 196/2003, ove applicabili.

7. ENTRATA IN VIGORE E TRASPARENZA

Il presente Regolamento entra in vigore per quanto riguarda i principi generali e le schede di valutazione a decorrere dal 01.01.2022, ciò per permettere di dare la massima informazione e diffusione ai dipendenti dell'Istituto, fatto salvo quanto già contrattato con le oo.ss. della dirigenza area sanità.

Il presente Regolamento è soggetto alla pubblicazione sulla sezione Amministrazione trasparente ex D.Lgs n. 33/2013 (art. 12 commi 1 e 2). È reperibile al seguente percorso: Disposizioni generali - Atti generali - Documentazione - Regolamenti Aziendali.

8. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il presente Regolamento è stato redatto sulla base della valutazione dei rischi che sarà inserita nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione per gli anni 2022-2024.

In ogni procedura organizzativa/istruzione operativa comunque connessa al presente regolamento devono essere presenti indicatori per la verifica del rispetto, oltre che dei requisiti di qualità in generale, anche delle specifiche norme in tema di prevenzione della corruzione e di trasparenza, ove applicabile.

9. GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI ARCHIVIAZIONE E ACCESSIBILITA'

Il presente Regolamento dopo la sua approvazione è registrato nel sistema informatico di Protocollo Generale dell'Istituto, archiviato e conservato agli atti e pubblicato come da punto 7.

10. DOCUMENTI ALLEGATI

Allegato 1: Schede di valutazione

11. DOCUMENTI COLLEGATI - MODALITA' DI APPLICAZIONE

Nessuno

12. DOCUMENTI ABROGATI

Viene abrogato il Regolamento per la valutazione permanente delle prestazioni individuali svolte e dei risultati del personale del comparto di cui al Decreto del Direttore Generale n. 3 del 26.01.2016.

13. STORIA DEL DOCUMENTO

Di seguito è riportata la storia del documento con le modifiche apportate e lo stato di revisione corrispondente:

DESCRIZIONE	DATA:
PRIMA EMISSIONE:	GG/MM/AA
REV. 01: titolo, ambito e modalità di applicazione, principi generali, riservatezza, prevenzione della corruzione, trasparenza, format.	GG/MM/AA

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: MICHELA PETRAZZI

CODICE FISCALE: PTRMHL73B42G284X

DATA FIRMA: 29/12/2021 14:23:16

IMPRONTA: 5041918A17E9C0F9AD1ED20A16437AF313E821E6FCC92596EA01558331CACC9B
13E821E6FCC92596EA01558331CACC9B21958EF5E7614E1E262D50D824361CC3
21958EF5E7614E1E262D50D824361CC3481784504E0D538D4D53CD9ADFC7EC4
481784504E0D538D4D53CD9ADFC7EC4392BF7C2F07CD1E45E16A1243BF14079

 REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA			
 		SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE E DEI RISULTATI DELLA DIRIGENZA AREA SANITA'	
		DIRIGENTI - SENZA RESPONSABILITA' DI BUDGET	
Cognome e nome:			
Struttura di appartenenza			
Incarico professionale attribuito			
Il soggetto valutatore attribuisce un punteggio da 0 a 10 ad ogni item di valutazione, ove il punteggio 0 corrisponde a non valutabile e il 10 ad Eccellente; la sufficienza si intende raggiunta con un punteggio pari a 6 e il totale della scheda individuale risulta sufficiente con un punteggio totale di 60/100 Ogni singolo punteggio viene moltiplicato per il peso indicato. In caso di valutazione negativa (punteggio inferiore a 6) è obbligatorio indicare la motivazione			
	AUTOVALUTAZIONE	VALUTAZIONE	PESATURA PUNTEGGI
AREA OBIETTIVI	MAX 40 PUNTI		
1. Obiettivi individuali: raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi attribuiti dal Responsabile della struttura			(max 10; p. 2,5)
2. Obiettivi di struttura: partecipazione agli obiettivi di struttura			(max 10; p. 1,5)
AREA COMPETENZE PROFESSIONALI	MAX 40 PUNTI		
3. Autonomia operativa e capacità organizzativa nonché utilizzo appropriato delle risorse			(max 10; p. 0,9)
4. Dimensione quantitativa dell'attività svolta: rispetto dei volumi di attività concordati, capacità di attrazione dell'attività svolta			(max 10; p. 0,9)
5. Appropriatelyzza e qualità delle prestazioni effettuate: appropriatezza e qualità delle prestazioni erogate, del rischio clinico, certificazione e accreditamento			(max 10; p. 0,9)
6. Innovazione tecnologica: capacità di proporre soluzioni tecnologiche in coerenza e con i vincoli dell'Istituto, di essere parte attiva ai processi innovativi tecnologici			(max 10; p. 0,4)
7. Attività formativa e scientifica: continuità nell'impegno formativo sia come docente che discente. Organizzazione di eventi di formazione avanzata/scientifica, partecipazione ad attività di tutoraggio e produzione scientifica			(max 10; p. 0,9)
AREA ASPETTI COMPORTAMENTALI	MAX 20 PUNTI		
8. Rispetto dei codici di comportamento			(max 10; p. 0,6)
9. Stile relazionale: disponibilità con i colleghi e collaboratori e con l'utenza esterna			(max 10; p. 0,5)
10. Rispetto dell'orario di lavoro e disponibilità alle esigenze di servizio anche con impegno orario flessibile			(max 10; p. 0,9)
TOTALE	0	0	0
Il valutato	Il valutatore		
Non accettazione			
Data			
% DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI STRUTTURA			

 REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA ISTITUTO DI RICOVERO E CURA a CARATTERE SCIENTIFICO Burlo Garofolo di Trieste 				SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE E DEI RISULTATI DELLA DIRIGENZA AREA SANITA' DIRIGENTI - CON RESPONSABILITA' DI BUDGET		
Cognome e nome:						
Struttura di appartenenza						
Incarico professionale attribuito						
Il soggetto valutatore attribuisce un punteggio da 0 a 10 ad ogni item di valutazione, ove il punteggio 0 corrisponde a non valutabile e il 10 ad Eccellente; la sufficienza si intende raggiunta con un punteggio pari a 6 e il totale della scheda individuale risulta sufficiente con un punteggio totale di 60/100 Ogni singolo punteggio viene moltiplicato per il peso indicato. In caso di valutazione negativa (punteggio inferiore a 6) è obbligatorio indicare la motivazione						
	AUTOVALUTAZIONE	VALUTAZIONE	PESATURA PUNTEGGI			
1. Partecipare agli obiettivi di struttura: monitoraggio e realizzazione obiettivi di struttura			(max 10; p. 2,5)			
2. Leadership e gestione del gruppo: capacità di coinvolgere, gestire i propri collaboratori, di accrescerne la professionalità, di rappresentare un punto di riferimento, stile relazionale adeguato al ruolo rivestito			(max 10; p. 1,3)			
3. Capacità organizzativa, gestionale e relazionale: capacità di organizzare in modo efficiente ed efficace il lavoro del proprio servizio e realizzare relazioni collaborative con le altre strutture			(max 10; p. 1,3)			
4. Utilizzo delle risorse (beni di consumo e apparecchiature tecniche): capacità di contribuire alla razionalizzazione dei costi, adottando comportamenti finalizzati all'efficienza ed efficacia			(max 10; p. 1,3)			
5. Gestione del cambiamento, capacità innovativa: capacità di promuovere e gestire il cambiamento anche proponendo nuovi modelli di attività			(max 10; p. 1,3)			
6. Aggiornamento e diffusione delle conoscenze: capacità di promuovere iniziative di aggiornamento per i propri collaboratori anche cooperare attivamente nella predisposizione dei percorsi formativi; capacità di diffondere le conoscenze all'interno del proprio gruppo; organizzare eventi di formazione avanzata e partecipazione alla produzione scientifica			(max 10; p. 1,3)			
7. Capacità di valutazione dei propri collaboratori: capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi			(max 10; p. 1)			
TOTALE	0	0	0			
Il valutato Il valutatore Non accettazione						
% DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI STRUTTURA						

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: MICHELA PETRAZZI

CODICE FISCALE: PTRMHL73B42G284X

DATA FIRMA: 29/12/2021 14:23:43

IMPRONTA: 508D535873EB850ABA7E49220061A397191A22C035738A0DBFD0D00FAEBE306B
191A22C035738A0DBFD0D00FAEBE306B88DBAA9B9CFA899181830CF5CE51A850
88DBAA9B9CFA899181830CF5CE51A850749BB03825600EB42EDE17556DC6C1B8
749BB03825600EB42EDE17556DC6C1B8D1BF2AF7745CCE4ED83F63BA825C5C12