

Capo ...
Verifica e valutazione dei dirigenti

Art. ...
Obiettivi e principi della valutazione

1. Nel rispetto dei principi fissati dall'art. 15, comma 5, del D.Lgs 502/1992e s.m.i., 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. La valutazione è altresì diretta a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Art. ...
Procedure di valutazione

1. Le Aziende o Enti, con proprio regolamento, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, 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.

2. I risultati finali delle valutazioni effettuate dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale.

3. Le Aziende o Enti adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di valutazione, tenuto conto **dell'art. 6, comma 1, lett. e) (Confronto regionale)**. Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di confronto ai sensi **dell'art.5, comma 3, lett. c) (Confronto)**.

4. 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.

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;

5. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi gestionali e specifici riferiti alla singola professionalità nonché ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati **negli articoli (Tipologie d'incarico) e (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e**, con particolare riguardo al comma 5, **(Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure)**, ulteriormente integrabili a livello aziendale nell'ambito del proprio regolamento .

Art. ...

Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti

1. Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono:

a) il Collegio tecnico;

b) l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale;

2. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e in seconda istanza, il Collegio tecnico, nominato dal direttore generale e presieduto dal direttore di dipartimento, nel quale deve essere sempre garantita la rappresentanza della specifica disciplina del valutato sono deputati 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. 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..., comma 1, par. II, lett. a) (Tipologie d'incarico)**;

b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio ai fini dell'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto **dall'art... comma 2, (Tipologie d'incarico)**e del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;

c) di tutti i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista per dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno di esperienza professionale;

3. Il Collegio tecnico dovrà dotarsi di un proprio regolamento di funzionamento diretto, tra l'altro, alla soluzione di alcuni casi, quali, ad esempio, l'astensione - da parte del direttore di dipartimento componente del Collegio tecnico - dalla valutazione di un dirigente già da lui stesso valutato ovvero chi debba procedere alla valutazione di II istanza ove questa riguardi un dirigente di struttura complessa – componente del collegio tecnico.

4. In prima istanza, il dirigente direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e in seconda istanza, l'organismo indipendente di valutazione o altro soggetto con funzioni analoghe previsto nell'organizzazione aziendale, sono deputati alla verifica e valutazione annuale, secondo gli indirizzi definiti dalle regioni e ai fini di cui ai successivi **art.. (Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione)** e **art....(Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo Indipendente di valutazione)**:

a) dei risultati di gestione del dirigente di dipartimento di struttura complessa, di distretto, di presidio e di struttura semplice secondo gli strumenti indicati dall'art. 15, comma 5, secondo periodo D.Lgs. 502/1992 e s.m.i.;

b) dei risultati raggiunti da tutti gli altri dirigenti in relazione agli obiettivi affidati.

5. Per le diverse tipologie di valutazione sopra richiamate, sulla base degli specifici regolamenti aziendali di attuazione:

- La valutazione di prima istanza attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito.
- La valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui **all'art....(La valutazione negativa)**.

Art. ...

Effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti da parte dell'organismo indipendente di valutazione

1. La valutazione annuale da parte dell'organismo indipendente di valutazione riguarda i risultati di cui **all'art..., comma 4, lett. a) e b) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti)**.
2. L'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all' **art... (Retribuzione di risultato)**.
3. L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi di valutazione delle Aziende ed Enti, anche alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio tecnico.
4. Per i dirigenti di nuova assunzione che non abbiano ancora raggiunto i cinque anni di servizio, l'esito positivo delle verifiche annuali è condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base **come previsto all'art..., comma 1, par. II, lett. a) (Tipologie d'incarico)**.

Art. ...

Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio tecnico

1. La valutazione del Collegio tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:
 - a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
 - b) dei risultati conseguiti e delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico affidato;
 - c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
 - d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
 - e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
 - f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità

nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;

g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostiche terapeutiche aziendali;

h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;

i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali;

l) del rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 D.Lgs. 165/2001 e del codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda o Ente, 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;

m) delle valutazioni annuali conseguite, in seconda istanza dall'Organismo indipendente di valutazione;

n) delle eventuali indicazioni regionali.

2. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:

a) per i dirigenti che abbiano acquisito un incarico superiore rispetto a quello conferibile ai neoassunti 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....(Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa) e dell'art....(Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa)**. 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..., comma 1, par. II, lett. a) (Tipologie d'incarico) ;**

b) 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... comma 2, (Tipologie d'incarico)**.

c) 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.

Art. ...
La valutazione negativa

1. Nei distinti e specifici processi di valutazione **dell'art.... (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti)**, la formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduta da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

Art. ...
Effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione

1. Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice o a cui siano conferiti gli altri incarichi previsti **dall'art. comma 1, punto II, lett. a) b) e c) (Tipologie d'incarico)**, previo esperimento della procedura di cui **all'art(La valutazione negativa)**, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dall'organismo indipendente di valutazione a seguito delle verifiche annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinate dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui **all'art.comma 4, punto a) e b) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti)** può determinare, fatta salva l'applicazione del comma 4 nei casi di responsabilità particolarmente grave:

- a) perdita della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
- b) la revoca dell'incarico e l'affidamento di altro incarico di valore economico complessivamente inferiore; ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta anche l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa.

2. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti **dall'art....comma 1, punto II lett. d) (Tipologie d'incarico) (Tipologie d'incarico)**, previo esperimento della procedura di cui **all'art(La valutazione negativa)**, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dall'organismo indipendente di valutazione a seguito delle verifiche annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinate dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui **all'art.comma 4, punto a) e b) (Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti)** può determinare, fatta salva l'applicazione del comma 4 nei casi di responsabilità particolarmente grave:

- a) perdita della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;

b) per i dirigenti che abbiano già compiuto i cinque anni di servizio il non conferimento di una diversa tipologia d'incarico come previsto **dall'art... comma 2, (Tipologie d'incarico)** e non attribuzione dell'adeguamento della indennità di esclusività.

3. L'azienda o ente, prima di procedere alla revoca dell'incarico, può anticipare la valutazione, altresì in seconda istanza, da parte del Collegio tecnico ai sensi **dell'art.....(Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico)**. Alla valutazione negativa da parte del Collegio tecnico consegue, oltre alla revoca dell'incarico prevista nel presente comma, anche la decurtazione della retribuzione di posizione complessiva in una misura non inferiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

4. La responsabilità dirigenziale accertata con le procedure di cui ai commi precedenti fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'Azienda o Ente nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previo espletamento della procedura di cui **all'art. ... (Comitato dei garanti)**.

Art. ...

Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi da parte del Collegio tecnico

1. L'esito negativo del processo di verifica e valutazione delle attività professionali svolte dai dirigenti e dei risultati raggiunti affidato al Collegio tecnico è attuato con le procedure di cui **all'art.... (La valutazione negativa)**.

2. 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....., 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.

3. Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica del **comma 1**, effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli **dell'art...., comma 1, punto II, lett. a) , b) e c) (Tipologie d'incarico)** 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.

4. Per i dirigenti con incarico professionale di base che hanno già compiuto i cinque anni di servizio, il risultato negativo della verifica del **comma 1** comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico come previsto **dall'art... comma 2 periodo (Tipologie d'incarico)** nonché nell'applicazione **dell' art... (Indennità di esclusività del rapporto di lavoro)**.

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

6. Nei casi previsti dai **commi 2, 3 e 4** è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda o Ente previa attuazione delle procedure previste **dall'art.(Comitato dei Garanti)**.

7. I dirigenti di cui ai **commi 3,4 e 5** 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, le Aziende ed Enti attribuiscono ai dirigenti del comma 4 che abbiano già compiuto i cinque anni di servizio una diversa tipologia d'incarico come previsto **dall'art... comma 2, (Tipologie d'incarico)**.

Art. ...

Decorrenza e disapplicazioni

1. Con l'entrata in vigore del presente capo ai sensi dell'art.2, comma 2 (Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto) del presente CCNL, cessano di avere efficacia i seguenti articoli:

- Art. 8 del CCNL del 17.10.2008 dell'area IV e art. 11 del CCNL del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Obiettivi);
- Art. 9 del CCNL del 17.10.2008 dell'area IV e art. 12 del CCNL del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Principi della valutazione);
- Art.10 del CCNL del 17.10.2008 dell'area IV e art. 13 del CCNL del 17.10.2008 dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedure della valutazione);

- Art.25 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La verifica e valutazione dei dirigenti);
- Art.26 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti);
- Art.27 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità ed effetti della valutazione positiva dei risultati raggiunti);
- Art.28 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Modalità ed effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti);
- Art.29 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (La valutazione negativa);
- Art.30 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Effetti della valutazione negativa dei risultati);
- Art.31 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi ed altri istituti);
- Art.32 del CCNL del 3.11.2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Norma finale del sistema di valutazione);
- Allegato 5 del CCNL del 3.11. 2005 dell'area IV e dell'area III con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie (Procedimento di valutazione);