

ESTRATTO DAL REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI DEL DIRETTORE GENERALE

DELIBERAZIONE N. **188/DG** DEL **2 Mag. 2007**

PROTOCOLLO: Data 20.04.2007 Numero 187

OGGETTO:

Varie Sedi – Approvazione del documento concernente i criteri per la valutazione degli incarichi dirigenziali ai sensi degli artt. 25–32 del C.C.N.L. 2002/2005 - Area Dirigenza Medica .

UNITA' OPERATIVA GESTIONE RISORSE UMANE

ATTESTAZIONE DI LEGITTIMITA'
E REGOLARITA' TECNICA:

Il Dirigente Centrale dell' U.O.
F.to Alberto Medi

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' CONTABILE:

Il Dirigente dell'Ufficio
Programmaz. Economico-Finanziaria

PARERE del Direttore Sanitario: parere favorevole

F.to Maurizio Sebastiani

PARERE del Direttore Scientifico: parere favorevole

F.to Carlo Bertoni Freddari

PARERE del Direttore Amministrativo: parere favorevole, visti i pareri espressi e le motivazioni in atto

F.to Carlo Cesti

L'anno duemilasette (2007) il giorno due (2) del mese di Maggio, presso la Sede di Ancona
- Via S. Margherita n. 5

IL DIRETTORE GENERALE

con l'assistenza del Dott. Carlo Cesti – Direttore Amministrativo

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007
--

VISTO il documento istruttorio che allegato alla presente delibera ne costituisce parte integrante e sostanziale, dal quale si rileva la necessità di approvare la proposta di documento relativo ai criteri di valutazione degli incarichi dirigenziali ai sensi degli artt. da 25 a 32 del C.C.N.L. area dirigenza medica 2002/2005 siglato il 03.11.2005;

VISTO il parere favorevole in ordine alla legittimità e regolarità tecnica del Dirigente dell'Unità Operativa Gestione Risorse Umane;

RITENUTO, nelle more dell'assetto organizzativo aziendale e sulla base dei motivi riportati nel predetto documento istruttorio, di deliberare in merito;

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Amministrativo, del Dott. Carlo Bertoni Freddari, in forza dell'atto n.1 del 09.01.2006 e del Direttore Sanitario, ognuno per quanto di competenza;

tutto ciò premesso

DELIBERA

1. di approvare il documento contenente "Criteri per la valutazione degli incarichi dirigenziali C.C.N.L. 2002/2005" relativo all'area medica, allegato alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale, a modifica ed integrazione dell'atto n.90 del 15.03.2005.
2. di ratificare il verbale dell'incontro sindacale svoltosi in data 13.04.2007 con le OO.SS. dell'area della dirigenza medica che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;
3. di precisare che il presente atto non è soggetto al controllo della Regione Marche ai sensi dell'art.28, comma 2, della Legge Regionale Marche n.26/1996 e s.m.i., della Regione Calabria ai sensi dell'art.13, comma 1, della Legge Regionale Calabria n.11/2004 e s.m.i., della Regione Lombardia ai sensi dell'art.13, comma 6°, della Legge Regionale Lombardia n.31/97 e s.m.i., della Regione Lazio ai sensi dell'art.13, della Legge Regionale Lazio n.2/2006 e normativa regionale vigente, della Regione Sardegna ai sensi dell'art.54, comma 2 e 3 della Legge Regionale Sardegna n.5 del 26.01.1995 e s.m.i..
4. di dare mandato al Dirigente dell'Unità Operativa proponente di predisporre tutti gli atti conseguenti.

I.N.R.C.A.

**Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007**

La presente deliberazione si compone di n. 43 pagine di cui n. 36 di allegati che formano parte integrante e sostanziale del presente atto.

IL DIRETTORE GENERALE
F.to Antonio Aprile

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
F.to Carlo Cesti

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007



I.N.R.C.A.
Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani V.E.II
Via S.Margherita, 5 - 60124 ANCONA -
Sito INTERNET <http://www.inrca.it>
Unità Operativa Gestione Risorse Umane

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Quadro normativo:

- Artt. da 31 a 34 C.C.N.L. area dirigenza medica 1998/2001
- Artt. da 25 a 32 C.C.N.L. area dirigenza medica 2002/2005
- D.G.R. Marche n. 683 del 09.06.2006 – Linee di indirizzo art.9 c.1 C.C.N.L. Dirigenza Medica 2002/2005
- Nota n. 361/98 del 07.04.2006 Regione Lazio – Attuazione art. 9 C.C.N.L. 03.11.2005
- Atto n. 90 del 15.03.2007

Quadro strategico:

Con il seguente atto si propone di approvare il documento sui criteri per la valutazione degli incarichi dirigenziali ai sensi degli artt. 25 e ss. del vigente C.C.N.L. dell'area medica siglato il 03.11.2005 a modifica ed integrazione di quelli precedentemente stabiliti con atto n.90 del 15.03.2005.

Con deliberazione n.90 del 15.03.2005 l'Istituto ha approvato il documento concernente i criteri generali per la valutazione degli incarichi dirigenziali sulla scorta della normativa prevista dagli artt. 31,32,33 e 34 del C.C.N.L. 1998/2001.

Considerato che il nuovo C.C.N.L., siglato il 03.11.2005, negli articoli da 25 a 32, ha modificato la precedente normativa in materia di valutazione, si è reso necessario procedere all'aggiornamento dei criteri in uso.

L'Istituto ha, pertanto, elaborato una proposta di documento, qui allegata, sulla base delle previsioni del nuovo C.C.N.L. e delle linee generali di indirizzo emanate, ai sensi dell'art.9 del citato C.C.N.L., dalle Regioni Marche e Lazio.

Il documento è stato oggetto di informazione preventiva e concertazione con la parte sindacale medica ai sensi dell'art. 6, comma 1°, del C.C.N.L. stesso, come risulta dall'allegato verbale del 13.04.2007 di cui si propone la ratifica.

Alla luce di quanto sopra esposto

I.N.R.C.A.

<p>Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007</p>
--

SI PROPONE

1. di approvare la proposta di documento contenente “Criteri per la valutazione degli incarichi dirigenziali C.C.N.L. 2002/2005” relativo all’area medica, allegato alla presente deliberazione quale sua parte integrante e sostanziale, a modifica ed integrazione dell’atto n.90 del 15.03.2005.
2. di ratificare il verbale dell’incontro sindacale svoltosi in data 13.04.2007 con le OO.SS. dell’area della dirigenza medica che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
IL DIRIGENTE AMMINISTRATIVO
F.to Adriana D’Alba

IL RESPONSABILE DELLA FASE ISTRUTTORIA
F.to Claudia Marinucci

I.N.R.C.A.

**Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007**

**PARERE DI LEGITTIMITA', REGOLARITA' TECNICA E COPERTURA FINANZIARIA DEL
DIRIGENTE CENTRALE DELL'UNITA' OPERATIVA GESTIONE RISORSE UMANE**

Il sottoscritto, considerate le motivazioni espresse nell'atto, esprime parere favorevole, per quanto di competenza, in ordine alla legittimità e regolarità tecnica della presente deliberazione.

Si precisa che il presente atto non è soggetto al controllo della Regione Marche ai sensi dell'art.28, comma 2, della Legge Regionale Marche n.26/1996 e s.m.i., della Regione Calabria ai sensi dell'art.13, comma 1, della Legge Regionale Calabria n.11/2004 e s.m.i., della Regione Lombardia ai sensi dell'art.13, comma 6°, della Legge Regionale Lombardia n.31/97 e s.m.i., della Regione Lazio ai sensi dell'art.13, della Legge Regionale Lazio n.2/2006 e normativa regionale vigente, della Regione Sardegna ai sensi dell'art.54, comma 2 e 3 della Legge Regionale Sardegna n.5 del 26.01.1995 e s.m.i..

**IL DIRIGENTE DELLA U.O. GESTIONE RISORSE UMANE
F.to Alberto Medi**

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007



I.N.R.C.A.
Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani V.E.II
Via S.Margherita, 5 - 60124 ANCONA -<http://www.inrca.it>
U.O. GESTIONE RISORSE UMANE

AREA DELLA DIRIGENZA
MEDICA E VETERINARIA

**CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI
DIRIGENZIALI
C.C.N.L. 2002/2005**

Modifiche e integrazioni
atto n. 90 del 15/03/05

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007**I.N.R.C.A.****Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani V.E.II****Via S.Margherita, 5 - 60124 ANCONA -<http://www.inrca.it>****U.O. GESTIONE RISORSE UMANE**

CRITERI GENERALI DEI SISTEMI E MECCANISMI DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI MEDICI E VETERINARI CHE DEVONO ESSERE ADOTTATI PREVENTIVAMENTE DALLE AZIENDE, AI SENSI DELL'ART. 25 COMMA 5 C.C.N.L.

La valutazione dei dirigenti, che è diretta al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa, è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

Il processo di valutazione del personale dirigente è finalizzato alla conferma dell'incarico ricoperto e si svolge in base ad apposito regolamento adottato dall'Azienda previa **informazione preventiva** alle OO.SS. aziendali e territoriali.

Con riferimento all'art. 25 del C.C.N.L. 03.11.05, le aziende ed enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art.1, comma 2 del D.Lgs. 286 del 1999, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 26 comma2, anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili; il tutto stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione, affidati al Collegio Tecnico ed al Nucleo di Valutazione, si articolano, garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione, in accordo con quanto previsto dal CCNL 3.11.05 artt. da 25 a 32, dichiarazione congiunta n. 10), allegato 5 e dalle linee generali di indirizzo emanate, ai sensi dell'art. 9 del citato C.C.N.L., dalle Regioni Marche e Lazio.

PRINCIPI DELLA VALUTAZIONE

Ai sensi dell'art. 25 comma 6 il **sistema complessivo di valutazione dei dirigenti** (da parte del **Nucleo di Valutazione** e del **Collegio Tecnico**) deve essere improntato ai seguenti criteri:

- a) trasparenza dei criteri utilizzati, oggettività delle metodologie ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;

I.N.R.C.A.

**Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007**

- b) informazione adeguata e partecipazione del valutato anche attraverso la comunicazione e **il contraddittorio sia per il livello di prima sia di seconda istanza;**
- c) possibilità dell'assistenza del valutato;
- d) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore di prima istanza (che effettua la proposta di valutazione)
- e) commisurazione degli effetti negativi alla posizione rivestita e all'entità degli scostamenti rilevati.

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

Il sistema deve inoltre rappresentare uno strumento coerente e condiviso, finalizzato alla valorizzazione e motivazione dei dirigenti, pertanto deve essere:

- a) riferito agli obiettivi e alle finalità dell'Azienda in quanto parte integrante di un più complesso sistema di monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi e dei progetti aziendali;
- b) basarsi su sistemi partecipativi, anche intermedi, in cui il dirigente è attivamente protagonista del processo della valutazione che lo riguarda e può esprimere un giudizio sul proprio operato rispetto al quale il dirigente responsabile deve confrontarsi;
- c) prevedere fasi di comunicazione e discussione anche formalizzati con maggiore trasparenza e condivisione tra valutato e valutatore del giudizio;
- d) tenere conto di risultati inserendosi in un contesto in cui siano definiti gli obiettivi e i compiti individuali assegnati e sia stata definita e posta in essere la strumentazione idonea alla misurazione (es. direttive, indicatori);
- e) riferirsi ad uno standard e consentire la conoscenza preventiva della performance attesa;
- f) essere analitico e fondato su criteri diversamente ponderati in funzione delle attività svolte e degli incarichi affidati e su fattori preventivamente individuati e condivisi.

L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre gli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati è costituito, in linea di principio, dai seguenti elementi integrati a livello aziendale, concertati con le OO.SS. e fatti propri con atti nn. 171, 172 e 173 del 25 marzo 2002:

- a) Collaborazione interna e rapporti con altre unità operative e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale, al fine, tra l'altro, di migliorare gli indici di rendimento del personale;
- b) Livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico compreso il rispetto delle direttive di servizio aziendali;
- c) 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 e la gestione degli istituti contrattuali, compresa l'attivazione di modelli organizzativi innovativi in grado di migliorare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dei servizi;
- d) Risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi, alla semplificazione e snellimento delle procedure nell'attività amministrativa, in particolare per l'acquisizione di beni e servizi o nel reclutamento del personale al fine altresì di razionalizzare la spesa e di confrontare i risultati attesi con i risultati conseguiti;
- e) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche, quelle procedurali, quelle relative alla semplificazione e razionalizzazione dei procedimenti, nonché i conseguenti processi formativi e la selezione del personale;

I.N.R.C.A.

**Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007**

- f) Raggiungimento del minimo di credito formativo, ai sensi dell'art. 16 ter, comma 2 del D.Lgs 502/92 per i dirigenti sanitari e per quelli degli altri ruoli di quanto stabilito in materia dai programmi aziendali;
- g) Osservanza degli obiettivi assegnati in relazione alle attività dei vari ruoli. In caso di assegnazione di budget, capacità di gestione dello stesso e delle risorse umane assegnate;
- h) Rispetto del codice di comportamento;

ed inoltre si ritiene di dover integrare i suddetti punti con i seguenti:

- i) Impegno in attività di ricerca traslazionale dimostrata tramite attività pubblicistica (impact factor), partecipazione e studi, sia nell'ambito dell'Unità Operativa di appartenenza sia in collaborazione con altre Unità Operativa e il Dipartimento Ricerche Scientifiche.
- j) Organizzazione e/o partecipazione a Convegni e attività similari.
- k) La valutazione di 1° istanza, positiva o negativa, potrà essere integrata, laddove esistente, da idonea documentazione.

GLI INCARICHI DIRIGENZIALI

L'istituto ha provveduto, con specifici atti deliberativi, ad affidare a tutti i dirigenti varie tipologie di incarichi tra quelli previsti dall'art. 27 dei rispettivi CCNL 1998/2001 nel quale vengono riportati, tra l'altro, la descrizione, la durata e la tipologia d'incarico, gli obiettivi e le risorse assegnate sono state inserite le modalità seguite per l'affidamento degli incarichi nonché delineate le regole da seguire alla scadenza per il rinnovo degli stessi nei modi previsti dai vigenti CCNL.

Ai sensi dell'art. 26 del C.C.N.L., gli organismi per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei Dirigenti sono:

- a) **Il Collegio Tecnico;**
- b) **Il Nucleo di Valutazione;**

Il Collegio Tecnico procede alla verifica e valutazione:

1. di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
2. dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
3. dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività;
4. i dirigenti per i quali dopo la seconda valutazione negativa del Nucleo di Valutazione sia proposta la revoca anticipata dell'incarico.

Il Nucleo di Valutazione procede annualmente o per stati di avanzamento alla verifica e valutazione :

1. dei risultati di gestione di struttura complessa e di struttura semplice;
2. dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

I.N.R.C.A.

**Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007**

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007

LA METODOLOGIA RELATIVA ALLA VALUTAZIONE DELL'INCARICO DIRIGENZIALE

La valutazione è diretta alla verifica dell'aderenza dell'attività svolta ai parametri in base ai quali sono stati individuati, graduati e affidati gli incarichi dirigenziali.

La metodologia della valutazione si sviluppa mediante il seguente schema:

A) VALUTAZIONE ANNUALE:

A1. valutazione annuale di prima istanza

A2. valutazione annuale di seconda istanza (Nucleo di Valutazione)

B) VALUTAZIONE PLURIENNALE E SCADENZA DI INCARICO:

B1. valutazione pluriennale di prima istanza

B2. valutazione pluriennale di seconda istanza (Collegio Tecnico)

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

A) VALUTAZIONE ANNUALE

A1. valutazione annuale di prima istanza

La valutazione annuale di prima istanza relativa ai risultati:

- **delle Unità Operative** viene svolta dal **Direttore del Dipartimento** o in sua assenza dal **Direttore Medico di Presidio**

- **del singolo Dirigente** viene svolta dal **diretto superiore**

sulla base degli obiettivi assegnati all'inizio dell'anno anche attraverso una uguale distribuzione del carico di lavoro utilizzando lo strumento della "**scheda annuale di valutazione**" e costituisce momento di avvio del sistema di valutazione; dell'esito della stessa è informato il Dirigente, il quale ha 15 giorni di tempo per esporre le proprie considerazioni al soggetto Valutatore di 1^a istanza. Quest'ultimo procede alla valutazione finale e la inoltra al Nucleo di Valutazione.

L'allegato N. 5 al C.C.N.L. 2002/2005, ultimo comma con riferimento agli organismi di verifica, ha individuato i principi e a titolo meramente esemplificativo i soggetti deputati alla valutazione. L'assegnazione degli obiettivi e la **valutazione annuale dei risultati** connessi devono essere portati a conoscenza dei dirigenti interessati e **prevedere il confronto-contraddittorio tra valutatore e valutato.**

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007



I.N.R.C.A.

Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani V.E.II
Via S.Margherita, 5 - 60124 ANCONA - <http://www.inrca.it>
U.O. GESTIONE RISORSE UMANE

SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE DI I[^] ISTANZA

PROGETTI OBIETTIVI ANNO _____

SEDE DI _____

UNITA' OPERATIVA DI _____

SCHEDA ANNUALE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE
DEL DIRIGENTE DOTT. _____

OBIETTIVI ASSEGNATI AL DIRIGENTE NELL'AMBITO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI
ALLA UNITA' OPERATIVA:

EVENTUALI RISORSE ASSEGNATE PER IL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO:

VALUTAZIONE DEL VALUTATORE DI I[^] ISTANZA SUL RAGGIUNGIMENTO
DELL'OBIETTIVO ASSEGNATO:

VALUTAZIONE POSITIVA

Motivazione:

I.N.R.C.A.

**Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007**

Firma del Dirigente Valutatore: _____

Firma del Dirigente Valutato: _____

VALUTAZIONE NEGATIVA

Motivazione:

Contraddittorio:

GIUDIZIO FINALE DEL VALUTATORE DI 1ª ISTANZA:

POSITIVO

NEGATIVO

Firma del Dirigente Valutatore: _____

Firma del Dirigente Valutato: _____

Data _____

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

A2. valutazione annuale di seconda istanza (Nucleo di Valutazione)

La valutazione annuale di seconda istanza viene svolta dal Nucleo di Valutazione, sulla regolarità formale e metodologica della valutazione di 1^a istanza.

Ai sensi dell'art. 27 del citato C.C.N.L. 2002/2005 la valutazione annuale del Nucleo di Valutazione riguarda:

Per i dirigenti di struttura complessa (27 a) e di struttura semplice (27 b):

- a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
- b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base al regolamento aziendale;
- c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

Per tutti gli altri dirigenti (27 c e 27 d):

- a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
- b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali – quantitativi espressamente affidati;
- c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

1. **La valutazione di seconda istanza** viene svolta dal Nucleo di Valutazione che definisce il grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti sia dal singolo dirigente rispetto a quelli assegnati, sia dall'Unità Operativa rispetto a quelli negoziati nella contrattazione di budget.
2. Il Nucleo di Valutazione provvede alla validazione del processo di valutazione di prima istanza, nel rispetto del presente regolamento e alla valutazione finale e globale dei risultati ottenuti, considerando anche eventuali fattori critici che possano aver influito sul risultato finale.
3. il Nucleo di Valutazione valida il processo valutativo di prima istanza e procede alla valutazione definitiva positiva o negativa utilizzando lo strumento della “**scheda annuale di valutazione**”. A tal fine, oltre alla scheda utilizzata nella valutazione di prima istanza, il Nucleo di Valutazione utilizza tutti gli elementi messi a sua disposizione dall'Ente, ivi comprese la relazione di fine anno redatta dallo stesso Dirigente valutatore di prima istanza e quelle fornite dall'Ufficio Controllo di gestione o altri uffici coinvolti nel processo. Qualora il

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007

Nucleo di Valutazione giunga ad una "non condivisione" rispetto ai risultati della valutazione di prima istanza, è obbligato a motivarlo.

La documentazione relativa al processo annuale di valutazione, viene di norma inserita nel fascicolo personale del dirigente, anche per poter essere utilizzata dagli organismi preposti alla valutazione complessiva alla scadenza dell'incarico.



I.N.R.C.A.
Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani V.E.II
Via S.Margherita, 5 - 60124 ANCONA - <http://www.inrca.it>
U.O. GESTIONE RISORSE UMANE

*SCHEDA ANNUALE DI VALUTAZIONE
NUCLEO DI VALUTAZIONE*

PROGETTI OBIETTIVI ANNO _____

SEDE DI _____

UNITA' OPERATIVA DI _____

SCHEDA ANNUALE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE

DEL DIRIGENTE DOTT _____

Valutazione Finale

VALUTAZIONE POSITIVA

Esaminata la proposta di valutazione di 1^a istanza corredata dalle osservazioni ed ogni altro elemento ritenuto utile, il Nucleo di Valutazione esprime parere positivo.

VALUTAZIONE NEGATIVA

Esaminata la proposta di valutazione di 1^a istanza corredata dalle osservazioni ed ogni altro elemento ritenuto utile, il Nucleo di Valutazione esprime parere negativo.

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

Motivazione:

Contraddittorio:

VALUTAZIONE FINALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

POSITIVO

NEGATIVO

Firma del Dirigente Valutato: _____

Firma del Nucleo di Valutazione:

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

Data _____

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE

Effetti della valutazione positiva dei risultati sui singoli dirigenti

L'esito positivo della valutazione annuale di cui al comma 1 dell'art. 27 comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, concordata secondo le procedure di cui all'art. 65, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996 e concorre alla formazione della valutazione da effettuare alla scadenza dell'incarico dirigenziale e per le altre finalità previste dall'art. 26, comma 2 del CCNL 2002/2005

Effetti della valutazione negativa dei risultati sui singoli dirigenti

Ai sensi dell'art. 29 del C.C.N.L. 2002/2005 l'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 26, comma 3, del C.C.N.L. 03/11/05 prima della formulazione del giudizio negativo, **deve essere preceduto da un contraddittorio** nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

- a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale
- b) all'entità degli scostamenti rilevati.

La valutazione negativa del Nucleo di Valutazione può determinare:

- 1) **Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa (27 a) o semplice (27 b)**, previo esperimento della procedura di cui all'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dal nucleo di valutazione a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni di cui all'art. 27 comma 1, punto 1:
 - a) perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;
 - b) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

- c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 5;
- 2) **Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000**, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2, può determinare:
- a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
- b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;
- c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 5.
- 3) **Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. d) del CCNL 8 giugno 2000**, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 27, comma 1 punto 2, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.
- 4) L'azienda o ente **può disporre la revoca dell'incarico** prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31, **solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva**. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale. A decorrere dall'entrata in vigore del C.C.N.L. 2002/2005 (03/11/05), la nuova retribuzione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.
- 5) La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti 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, previa attuazione delle procedure previste dagli art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000, come integrato dall'art. 20 del C.C.N.L. 2002/2005.

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

B) VALUTAZIONE PLURIENNALE E SCADENZA DI INCARICO.

B1. Valutazione di prima istanza

La valutazione complessiva di prima istanza alla scadenza dell'incarico conferito, è fatta dal dirigente che ha una diretta conoscenza dell'attività del valutato in quanto svolta nel proprio ambito di competenza.

Ne consegue che, ai sensi di quanto previsto nell'Allegato 5) del C.C.N.L. 2002/2005, sono deputati alla valutazione di 1^a istanza:

A) DEI DIRIGENTI:

i direttori di struttura complessa presso la quale gli stessi prestano servizio, ovvero, in caso di struttura semplice di livello dipartimentale, i titolari del dipartimento o della struttura (sostituiti in caso di assenza da un Direttore di struttura complessa appartenente allo stesso Dipartimento o in assenza anche di quest'ultimo da un Direttore di Unità Operativa Complessa della stessa area);

B) DEI DIRETTORI DI STRUTTURA COMPLESSA E DIRIGENTI DI STRUTTURA SEMPLICE A VALENZA DIPARTIMENTALE:

i direttori di dipartimento (sostituiti in caso di assenza dal Direttore Medico di Presidio strutturato, in sua assenza dal Direttore Sanitario d'Istituto; per il Dipartimento Ricerche dal Direttore Scientifico);

C) DIRETTORI MEDICI DI PRESIDIO:

il Direttore Sanitario d'Istituto;

D) DEI DIRETTORI DI DIPARTIMENTO

La disciplina inerente l'individuazione dei valutatori di prima e di seconda istanza, previo confronto con le OO.SS., viene rinviata successivamente all'adozione del regolamento di organizzazione.

Il valutato, all'atto della firma "per presa visione", della relazione concernente la valutazione complessiva alla scadenza dell'incarico, deve poter evidenziare per iscritto la condivisione o meno, nonché le opportune osservazioni su quanto disposto dal valutatore di prima istanza, con funzione di contraddittorio.

B2. valutazione di seconda istanza (Collegio Tecnico)

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

La valutazione di seconda istanza viene svolta dal Collegio Tecnico, che provvede alla validazione del processo di valutazione di prima istanza, nel rispetto del presente regolamento e alla valutazione finale e globale dei risultati ottenuti, considerando anche eventuali fattori critici che possano aver influito sul risultato finale.

Composizione del Collegio Tecnico

1. Il Collegio Tecnico è nominato dal Direttore Generale e deve variare composizione a seconda dell'area di appartenenza dei Dirigenti da valutare
2. Esso è presieduto dal Direttore del Dipartimento, che funge da Presidente, ed è composto da altri 2 Dirigenti del S.S.N. scelti tra Direttori di struttura complessa o Responsabili di struttura semplice dipartimentale appartenenti alla stessa disciplina o, in mancanza, di disciplina affine o della stessa area del Dirigente oggetto di valutazione (Area di Sanità Pubblica, Area di Chirurgia e delle specialità Chirurgiche, Area della Medicina Diagnostica e dei Servizi).
3. per i Dirigenti non afferenti ad un Dipartimento, il Collegio Tecnico è presieduto rispettivamente dal Direttore Medico di Presidio del dirigente da valutare, o in mancanza dal Direttore Sanitario aziendale e da altri 2 Dirigenti del S.S.N. appartenenti alla stessa disciplina o, in mancanza, di disciplina affine o della stessa area del Dirigente oggetto di valutazione (Area di Sanità Pubblica, Area di Chirurgia e delle specialità Chirurgiche, Area della Medicina Diagnostica e dei Servizi).

Per i dirigenti effettivamente utilizzati nell'ambito del Dipartimento Ricerche in assenza del capo dipartimento il Collegio sarà presieduto dal Direttore Scientifico.

Il Collegio Tecnico è un organo collegiale perfetto. E' composto da tre membri designati dall'Organo di Governo.

Per ogni membro titolare è designato un supplente che interviene in caso di assenza o impedimento, ovvero per incompatibilità del titolare rispetto al dirigente da sottoporre a valutazione.

Del Collegio non può far parte chi ricopre cariche politiche, i componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione e chi è rappresentante sindacale (responsabile e/o segretario aziendale, provinciale, regionale e nazionale).

Il Collegio ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere, oralmente o per iscritto, qualsiasi atto o notizia utili all'espletamento dei compiti di istituto.

Il Collegio Tecnico esamina al termine dell'incarico o al momento della valutazione periodica ex art. 26, comma 2, lett. b) e c), le schede di valutazione compilate. In caso di **valutazione negativa**, prima di formalizzare il giudizio, **deve essere effettuato un contraddittorio** in occasione del quale devono essere acquisite le controdeduzioni del Dirigente anche assistito da persona di fiducia. L'esito della valutazione è acquisito agli atti. Di esso si tiene conto ai fini dell'affidamento di altri incarichi.

Qualora Il Collegio Tecnico giunga ad una "non condivisione" rispetto ai risultati della valutazione di prima istanza, è obbligato ad ascoltare il dirigente valutatore di prima istanza ed il dirigente valutato.

Il funzionamento del Collegio Tecnico nonché le modalità di variazione della sua composizione, tiene conto di quanto previsto dall'allegato n° 5 dei rispettivi CCNL del 03/11/2005, dalla

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

dichiarazione congiunta n. 10 del C.C.N.L. 2002/2005 e di quanto suggerito dalle Regioni Marche e Lazio.

Gli esiti dei lavori del Collegio devono risultare da apposito verbale.

La metodologia per l'espressione dei giudizi e la scala relativa

Il giudizio conclusivo si esprime con una valutazione positiva o negativa, espressa in numeri sulla base della compilazione di una seconda scheda di valutazione, simile a quella utilizzata per la valutazione di I livello. La valutazione è positivo se il valutato ha raggiunto i 7/10 del punteggio massimo conseguibile, ai sensi di quanto previsto dall'atto n. 822 del 29/6/1998 in materia di ammissione agli impieghi. Ne consegue che è possibile attribuire anche un punteggio decimale.

Tutti i dirigenti, in quanto titolari di contratto individuale, sono sottoposti a verifica attraverso la scala di valutazione professionale (parte A). I dirigenti di struttura complessa e quelli con incarico di struttura semplice gestori di risorse, vengono sottoposti a verifica sia attraverso la scala di valutazione professionale (parte A) sia attraverso la scala di valutazione manageriale (parte B).

La metodologia della valutazione prevede l'uso di due schede di valutazione che vanno a verificare 1 - il **profilo professionale** del dirigente espresso come comportamento dirigenziale e capacità tecnica e/o clinica e relazionale 2 - le sue **capacità manageriali** espresse come capacità di gestire ed organizzare al meglio le risorse umane e tecnologiche a sua disposizione in qualità di responsabile di una struttura.

1 - La scheda per la **valutazione "professionale"** contiene quei fattori di valutazione (previsti anche nel CCNL) che esprimono gli elementi analitici (item) su cui il valutatore di 1° livello è chiamato a dare il proprio giudizio sintetico attraverso una scala a 6 gradini (punti).

La scheda per la **valutazione "professionale"** è composta da 8 elementi.

Il valutato dovrà esprimere il proprio assenso o meno al giudizio espresso dal suo dirigente.

2 - La scheda per la **valutazione "manageriale"** contiene quegli elementi analitici (item) (previsti anche nel CCNL) su cui il valutatore di 1° livello è chiamato a dare il proprio giudizio sintetico attraverso una scala a 6 gradini (punti).

La scheda per la **valutazione "manageriale"** è composta da 5 elementi (item).

Il valutato potrà esprimere le proprie valutazioni sul giudizio espresso dal valutatore di 1° livello entro 10 giorni, trascorsi i quali varrà la norma del silenzio-assenso.

La correlazione fra giudizi sintetici e punti è così definita:

Prestazione rilevante	- largamente al di sopra delle attese	- giudizio ottimo	- punti 5
Prestazione considerevole	- superiore all'attesa	- " distinto	- punti 4
Prestazione di idoneità(*)		- in linea con l'attesa-	"
buono	- punti	3,5	
Prestazione normale	- Non sempre in linea con l'attesa	- " mediocre	- punti 3
Prestazione mediocre	- inferiore all'attesa	- " inadeguato	- punti 2

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

Prestazione inadeguata - largamente sotto l'attesa - " insufficiente - punti 1

Il calcolo del punteggio **totale** si effettua sommando, nelle rispettive schede, il valore di tutti i punti dati dal valutatore di 1° livello all'interno dei singoli elementi di valutazione.

(*) Si fa presente che i dirigenti dell'INRCA, in quanto dipendenti di un IRCCS, per ottenere un giudizio positivo che consenta il rinnovo dell'incarico dovranno:

- se dirigenti non apicali, raggiungere un punteggio complessivo di almeno 28,00 punti;
- se dirigenti di struttura complessa e semplice – gestori di risorse raggiungere un punteggio complessivo di almeno 42,00.

**I.N.R.C.A.****Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani V.E.II****Via S.Margherita, 5 - 60124 ANCONA - <http://www.inrca.it>****U.O. GESTIONE RISORSE UMANE****Scheda per la Valutazione del Dirigente****VALUTATORE DI 1ª ISTANZA**

Dati personali del Dirigente valutato

Sede di _____

Cognome _____ Nome _____

Unità Operativa di appartenenza _____

Posizione Funzionale ricoperta _____

Disciplina di appartenenza e decorrenza della nomina _____

Tipo di rapporto : intramoenia / extramoenia _____

Tipologia e descrizione dell'incarico ricoperto _____

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

Dal _____ al _____

Data _____

Firma del Dirigente Valutatore

Con la presente autorizzo il trattamento dei dati personali ai fini dell'espletamento della procedura di valutazione ai sensi e per gli effetti di cui alla legge n. 675/96 e successive modificazioni ed integrazioni

Firma del Dirigente Valutato

PARTE A

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti Val. List	Punti Coll. Tec
1	Rispetto delle direttive dettate dalla direzione strategica dell'Ente. compresi gli obiettivi eventualmente assegnati in sede di sottoscrizione del contratto individuale o successivamente.	Il dirigente mantiene un comportamento non sempre in linea con le direttive aziendali e con gli obblighi derivanti dal codice di comportamento, screditando sia all'esterno che all'interno l'immagine dell'azienda	1	
		Il dirigente osserva le direttive aziendali ma rispetto alle norme del codice non sempre tiene un comportamento riservato	2	
		Il dirigente rispetta parzialmente sia le direttive che le norme del codice	3	
		Il dirigente rispetta sia le direttive che le norme del codice e tiene un comportamento riservato	3,5	
		Il dirigente osserva le direttive aziendali e rispetta scrupolosamente le norme del codice di comportamento, senza indurre in inutili burocratismi	4	
		Il dirigente rispetta e tende a far rispettare sia le direttive che le norme del codice	5	

Note _____

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti Val. I ist.	Punti Coll. Tec.
2	Collaborazione interna e livello di partecipazione all'operatività	Il più delle volte non manifesta comportamenti collaborativi anche nella definizione di percorsi organizzativi con riferimento agli obiettivi e non stabilisce buone relazioni personali con i colleghi	1	

I.N.R.C.A.

<p>Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007</p>
--

<p>dell'organizzazione dipartimentale Capacità di stabilire relazioni personali e coinvolgimento dei colleghi dentro e fuori il proprio C.di R. (Coinvolgimento nelle azioni e nelle attività quotidiane; relazioni personali; capacità di comunicazione). Impegno nella definizione di percorsi organizzativi anche con riferimento agli obiettivi assegnati.</p>	Collabora solo su invito e secondo precise indicazioni, limitandosi al minimo indispensabile e non manifestando interesse a amplificare rapporti di collaborazione	2	
	Collabora adeguandosi parzialmente alle indicazioni del proprio responsabile	3	
	Partecipa e collabora in modo adeguato per il conseguimento di obiettivi comuni intessendo relazioni di coinvolgimento con i colleghi	3,5	
	Partecipa e collabora in modo adeguato per il conseguimento degli obiettivi, creando un clima organizzativo favorevole alla produttività e mostrando di possedere tenacia e pazienza.	4	
	Opera sempre spontaneamente nell'ottica degli obiettivi comuni, consapevole che i risultati aziendali sono frutto di uno sforzo di gruppo	5	

Note _____

Firma del Dirigente Valutatore _____

I.N.R.C.A.

<p>Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007</p>
--

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti Val. I ist.	Punti Coll. Tec.
3	Capacità a svolgere prestazioni con criteri di appropriatezza, rapidità e tempestività; ed applicare innovazioni procedurali in grado di migliorare efficienza, ed economicità dei servizi (adozione di protocolli e linee guida e/o procedure di semplificazione e razionalizzazione dell'attività)	Il più delle volte la qualità del lavoro non corrisponde alle aspettative	1	
		Per assicurare una qualità del lavoro in linea con le attese necessita di controllo e supervisione frequente	2	
		La qualità del lavoro non è perfettamente in linea con le attese	3	
		Il lavoro viene svolto con qualità corrispondente ai compiti assegnati con sufficiente autonomia	3,5	
		La qualità del lavoro svolto è frequentemente superiore a quanto richiesto e mostra particolare attenzione ai bisogni dell'utenza	4	
		La qualità del lavoro svolto eccede le aspettative, sia per quanto riguarda la cura dell'analisi e dell'esecuzione, sia per la completezza senza peraltro penalizzare i tempi di esecuzione del lavoro richiesto.	5	

Note _____

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti Val. I ist.	Punti Coll. Tec.
4	Rapporti con l'utenza (interna ed esterna) capacità di intrattenere adeguati rapporti personali, mediante il rispetto del codice di comportamento e l'efficace utilizzo della comunicazione e capacità dimostrata nel motivare e guidare i propri collaboratori	Manifesta lacune nella capacità di mantenere adeguati rapporti personali e nella comunicazione, ponendosi spesso in contrapposizione con l'utenza esterna ed interna	1	
		Evidenzia alcune difficoltà di relazione e di comunicazione	2	
		Capace a volte di intrattenere adeguati rapporti personali	3	
		Capace di intrattenere adeguati rapporti personali con una buona capacità di comunicazione sia nell'espressione scritta che in quella orale	3,5	
		Capace di intrattenere adeguati rapporti personali, riuscendo efficacemente nella comunicazione e manifestando altresì una profonda attenzione ai diversi punti di vista	4	
		Si dimostra capace di creare ottimi rapporti interpersonali che favoriscono un approccio positivo nei confronti dell'interlocutore utente	5	

Note _____

Firma del Dirigente Valutatore _____

I.N.R.C.A.

<p>Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007</p>
--

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti Val. I ist.	Punti Coll. Tec.
5	Capacità di partecipazione a progetti interni specifici legati alla qualità dell'assistenza e/o alla qualità tecnica/ amministrativa e/o progetti di ricerca finalizzata e corrente e a progetti di semplificazione e razionalizzazione dei processi. Impegno nella ricerca traslazionale	Nessun interesse a partecipare a progetti di ricerca e/o progetti innovativi legati al miglioramento dei processi assistenziali/tecnici/amministrativi	1	
		Partecipa con difficoltà e dimostra scarso interesse	2	
		Si adegua parzialmente allo svolgimento con cura e partecipazione	3	
		Si impegna allo svolgimento con cura e partecipazione ed è propositivo nella realizzazione dei progetti	3,5	
		Mostra interesse ai progetti innovativi e porta validi contributi e soluzioni scientifico-tecniche migliorative inserendosi con effetto trainante	4	
		Dimostra elevata capacità propositiva, ha una responsabilità diretta nella conduzione dei progetti e costituisce un punto di riferimento il restante personale che vi partecipa	5	

Note _____

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti Val. I ist.	Punti Coll. Tec.
6	Capacità di apprendimento attraverso un adeguato livello di formazione documentata (allegata a cura del dirigente valutato con elencate le iniziative di formazione più significative) Capacità di gestire e promuovere innovazioni tecnologiche e procedurali	Difficoltà di apprendere e resistenza all'aggiornamento e nessun interesse a processi innovativi, tecnologici e procedurali.	1	
		Apprende abbastanza rapidamente, ma fatica a tradurre in pratica, nel lavoro quotidiano, la conoscenza acquisita	2	
		Capace talvolta di comprendere rapidamente le direttive di lavoro e di attuarle efficacemente	3	
		Capace di comprendere rapidamente le direttive di lavoro e di attuarle efficacemente, anche attraverso l'impiego del confronto professionale	3,5	
		Capace di comprendere rapidamente le direttive di lavoro, di attuarle efficacemente e di migliorare l'attività svolta, proponendo procedure e soluzioni individuali, mostrando impegno per l'aggiornamento professionale	4	
		Notevole iniziative nell'apprendimento e nel miglioramento continuo dell'attività, operativizzando le conoscenze acquisite anche attraverso i corsi di formazione e di aggiornamento professionale	5	

Note _____

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

Firma del Dirigente Valutatore _____

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti Val. I Ist.	Punti Coll. Tec.
7	Livello di capacità professionale espressa anche con riferimento agli obiettivi assegnati e flessibilità (capacità professionale nello svolgere le proprie attribuzioni con adeguamento ai cambiamenti e alle esigenze contingenti riuscendo a far fronte ai problemi e a situazioni diversificate se non critiche)	E' in grado di svolgere compiti simili tra di loro non adeguandosi ai cambiamenti	1	
		E' capace di svolgere compiti differenti soltanto previa adeguata formazione e con notevole supervisione in fase iniziale	2	
		E' capace di svolgere alcuni compiti differenti previa adeguata formazione	3	
		E' capace di svolgere compiti differenti e di adeguarsi ai cambiamenti e ad esigenze contingenti con sufficiente autonomia	3,5	
		E' estremamente flessibile e capace di adeguarsi a cambiamenti anche repentini nel rispetto delle esigenze aziendali	4	
		La sua notevole versatilità lo porta a ricoprire con successo incarichi diversi a secondo delle necessità aziendali	5	

Note _____

	Fattore di valutazione	Valutazione annuale del Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi – Anni di riferimento	Val. I Ist.	N. d. V.
8	Schede annuali di valutazione (DA COMPILARE SOLO PER I DIRIGENTI NON APICALI)	200..	Si No	Si No
		200..	Si No	Si No
		200..	Si No	Si No
		PUNTI		

Note _____

Punteggi:

valutazione positiva per 3 anni

valutazione negativa per 1 anno

valutazione negativa per 2 anni non consecutivi

punti 5

punti 3,5

punti 2

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007

Firma del Dirigente Valutatore _____



I.N.R.C.A.

Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani V.E.II

Via S.Margherita, 5 - 60124 ANCONA - <http://www.inrca.it>

U.O. GESTIONE RISORSE UMANE

Valutazione del Valutatore di 1^a istanza

Dott. _____

VALUTAZIONE POSITIVA

Periodo a cui si riferisce la valutazione _____

Giudizio finale sulla base del punteggio ottenuto dal valutato:

Firma del Dirigente Valutatore: _____

Firma del Dirigente Valutato: _____

VALUTAZIONE NEGATIVA

Giudizio finale sulla base del punteggio ottenuto dal valutato:

Motivazione:

Contraddittorio:

GIUDIZIO FINALE DEL VALUTATORE DI 1^a ISTANZA:

POSITIVO

NEGATIVO

Data: _____

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007

Firma del Dirigente Valutatore _____

Firma del Dirigente Valutato _____



I.N.R.C.A.

Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani V.E.II
Via S.Margherita, 5 - 60124 ANCONA - <http://www.inrca.it>
U.O. GESTIONE RISORSE UMANE

Valutazione Finale del Collegio Tecnico (Parte A)

VALUTAZIONE POSITIVA

Esaminata la proposta di valutazione di 1^a istanza corredata dalle osservazioni ed ogni altro elemento ritenuto utile, il Collegio esprime giudizio positivo con il punteggio di _____ per le seguenti motivazioni:

VALUTAZIONE NEGATIVA

Motivazione:

Contraddittorio:

GIUDIZIO FINALE:

IL PRESIDENTE

I COMPONENTI

I.N.R.C.A.

<p>Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007</p>
--

Data _____

PARTE B

Integrazione per i Direttori di Dipartimento Direttori e Dirigenti di struttura semplice gestori di risorse

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti Val. I ist.	Punti Coll. Tec.
1	Capacità decisionale e manageriale (capacità di decidere in modo adeguato anche in presenza di situazioni critiche, capacità di adeguarsi ai cambiamenti e far fronte a problemi contingenti)	Difficoltà di prendere decisioni	1	
		Le decisioni prese non sempre sono tempestive e/o in sintonia con le priorità o necessità aziendali	2	
		Capacità di decidere talora in modo adeguato	3	
		Capacità di decidere in modo adeguato con senso delle priorità ed in piena autonomia nell'ambito delle proprie attività	3,5	
		Capacità di affrontare autonomamente con fermezza e destrezza situazioni difficili, tenendo sempre un atteggiamento propositivo ed organizzativo per fronteggiarle	4	
		Capacità di anticipare ed affrontare le situazioni difficili con autonomia e fermezza fornendo supporto a tutta l'azienda	5	

Note _____

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti Val. I ist.	Punti Coll. Tec.
2	Capacità relazionale (capacità di delegare e di mediare, capacità di valutare i propri collaboratori, capacità di comunicare e di coinvolgere il personale all'interno del proprio C.d.R.)	Generalmente non si mostra sensibile alle esigenze professionali e motivazionali delle persone con le quali lavora	1	
		E' poco sensibile alle esigenze professionali e motivazionali delle persone con le quali lavora e presta scarsa attenzione alla valutazione contrattuale	2	
		Supporta parzialmente in maniera adeguata lo sviluppo professionale e le motivazioni delle risorse assegnate.	3	
		Supporta in maniera adeguata lo sviluppo professionale e le motivazioni delle risorse assegnate, mostrandosi consapevole delle esigenze valutative	3,5	
		Percepisce, anticipa e sviluppa la professionalità e la motivazione delle risorse assegnate, anche con un attento utilizzo dello strumento valutativo	4	

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

	Percepisce, anticipa e sviluppa e/o supporta le necessità professionali e motivazionali di tutte le risorse aziendali, anche con un ottimale utilizzo delle valutazioni	5	
--	---	---	--

Note _____

Firma del Dirigente Valutatore _____

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti Val. Ist.	Punti Coll. Tec.
3	Capacità di promuovere e governare l'uso di nuove strumentazioni e metodiche	Non propone e dimostra difficoltà e rifiuto di accettare l'inserimento e l'uso di nuove tecnologie e di nuove metodiche strumentali e/o procedurali	1	
		Dimostra poco interesse e scarso impegno a proporre e promuovere l'uso di nuove strumentazioni, resiste ed esprime poca motivazione all'apprendimento e all'uso delle innovazioni tecnologiche e delle nuove metodiche	2	
		Dimostra qualche impegno nel proporre e nel promuovere l'uso di nuove strumentazioni	3	
		Dimostra impegno nel proporre e nel promuovere l'uso di nuove strumentazioni. Sviluppa in modo adeguato l'attività di apprendimento e l'uso delle nuove tecnologie e/o metodiche all'interno del proprio settore	3,5	
		Dimostra un elevato impegno nel promuovere l'uso di nuove strumentazioni come pure nell'apprendimento operativo e nell'applicazione immediata delle stesse all'interno della propria struttura operativa	4	
		Esprime forte iniziativa nel proporre l'uso di innovazioni strumentali e nuove tecnologie e metodiche. Grande impegno ed elevata capacità di apprendimento con effetti di immediata visibilità all'interno e all'esterno della propria struttura operativa	5	

Note _____

Firma del Dirigente Valutatore _____

I.N.R.C.A.

**Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007**

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti Val. I list.	Punti Coll. Tec.
4	Capacità organizzative e di coordinamento specifico (gestione corretta delle risorse in termini contrattuali (turn-over, ferie, ecc.) e operativo (pianificazione delle attività e assegnazione degli incarichi, mansioni e compiti)	Non manifesta capacità organizzative e di coordinamento	1	
		Manifesta alcune lacune (di valutazione, di pianificazione o di supporto) nelle attività organizzative e di coordinamento	2	
		Capace talvolta di valutare adeguatamente le risorse necessarie	3	
		Capace di valutare adeguatamente le risorse necessarie, pianificando le attività ed attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro e degli istituti contrattuali	3,5	
		Nelle attività organizzative di coordinamento manifesta notevole capacità di assegnare gli incarichi secondo le necessità e le capacità dei collaboratori, oltre che di gestire in modo adeguato gli istituti contrattuali	4	
	Nelle attività organizzative di coordinamento, oltre a manifestare una notevole capacità dei collaboratori, riesce ad anticipare, prevedere e gestire efficacemente l'insorgere di eventuali imprevisti ed a gestire in modo ottimale gli istituti contrattuali	5		

Note _____

	Fattore di valutazione	Valutazione annuale del Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi - Anni di riferimento	Val. I list.	N. d. V.
5	Schede annuali di valutazione NOTA: per i dirigenti resp. di struttura semplice gestori di risorse, con incarico triennale, si applicano i punteggi previsti nella corrispondente scheda n.8 della parte A	200..	Si No	Si No
		200..	Si No	Si No
		200..	Si No	Si No
		200..	Si No	Si No
		200..	Si No	Si No
		PUNTI		

Note _____

Punteggi:

valutazione positiva per 5 anni

punti 5

valutazione negativa per 1 anno

punti 4

valutazione negativa per 2 anni non consecutivi

punti 3

Giudizio Complessivo Valutazione GESTIONALE

totale punti _____

Firma del Dirigente Valutatore _____

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007



I.N.R.C.A.

Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani V.E.II
Via S.Margherita, 5 - 60124 ANCONA -<http://www.inrca.it>
U.O. GESTIONE RISORSE UMANE

Valutazione Finale del Collegio Tecnico (Parte A + Parte B)

VALUTAZIONE POSITIVA

Esaminata la proposta di valutazione di 1^a istanza corredata dalle osservazioni ed ogni altro elemento ritenuto utile, il Collegio esprime giudizio positivo con il punteggio di _____ per le seguenti motivazioni:

VALUTAZIONE NEGATIVA

Motivazione:

Contraddittorio:

GIUDIZIO FINALE:

IL PRESIDENTE

I COMPONENTI

Data _____

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

**I.N.R.C.A.**

Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani V.E.II
Via S.Margherita, 5 - 60124 ANCONA - <http://www.inrca.it>
U.O. GESTIONE RISORSE UMANE

Giudizio Complessivo a cura del Collegio Tecnico tratto sui punteggi delle scale.

Scala di riferimento per il giudizio

Dirigenti di struttura complessa e struttura semplice gestori di risorse (somma punteggio parte A e B)

Fino	41,99	NEGATIVO
Da	42,00 a 60,00	POSITIVO

Dirigenti non apicali titolari di contratto individuale (solo punteggio parte A)

Fino	27,99	NEGATIVO
Da	28,00 a 40,00	POSITIVO

Note conclusive e Proposte sull'incarico sulla base del giudizio espresso

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE DEL COLLEGIO TECNICO

Effetti della valutazione positiva delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

- 1) L'esito positivo della valutazione del Collegio tecnico produce i seguenti effetti:
- a. Per i **Dirigenti di struttura complessa (art. 27 a) o semplice (27 b)**, alla scadenza dell'incarico, realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico
 - b. Per gli **altri Dirigenti (27 c e d)** realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice
 - c. Per i **Dirigenti neoassunti (27 d)** l'esito positivo della valutazione al termine del quinquennio comporta:
 - I. l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo nonché di direzione di struttura semplice
 - II. l'equiparazione della retribuzione di posizione per la parte minima tabellare nei valori previsti dal CCNL
 - III. il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro
 - d. attribuzione al Dirigente di un incarico – ove disponibile – tra quelli indicati nell'art. 27 lett. c) del CCNL Medici e Veterinari ed equivalente della dirigenza S.P.T.A, per il quale, per effetto degli artt. 5 e 6 del CCNL Medici e Veterinari 2° biennio economico, si è stabilito il nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale. Tale clausola si applica anche in caso di valutazione positiva per il rinnovo dell'incarico ai Dirigenti che possiedono la medesima esperienza professionale
 - e. Per i Dirigenti che hanno già superato il quinquennio, il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta (art. 5, comma 5 CCNL 1998/2001, II biennio).
- 2) La valutazione positiva realizza, dunque, le condizioni per la conferma nell'incarico, ossia la valutazione positiva è condizione necessaria e sufficiente per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altri incarichi. Con la valutazione positiva al Dirigente si applica quanto contenuto negli artt. da 27 a 32 del CCNL 03/11/2005 della Dirigenza Medica e Veterinaria

I.N.R.C.A.

**Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007**

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

Effetti della valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti

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 dell'art. 29 del C.C.N.L. 2002/2005.

Ai sensi dell'art. 29 del C.C.N.L. 2002/2005 l'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione dell'art. 26, comma 3, del C.C.N.L. 03/11/05 prima della formulazione del giudizio negativo, **deve essere preceduto da un contraddittorio** nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia.

L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

- a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale
- b) all'entità degli scostamenti rilevati.

L'esito negativo comporta:

- 1) Per i **Dirigenti** con incarico di direzione di **struttura complessa**, previo espletamento delle procedure previste, la valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del Collegio Tecnico ovvero il non superamento della verifica alla scadenza dell'incarico comporta:
 - a. non conferma dell'incarico;
 - b. mantenimento in servizio e conferimento di un incarico nell'art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, congelando contestualmente un posto vacante di Dirigente;
 - c. perdita della relativa indennità di struttura complessa, ove attribuita, e attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;
- 2) Per i **Dirigenti** con incarico di responsabilità di **struttura semplice** dipartimentale, distrettuale o articolazione di complessa e per i **Dirigenti con incarico professionale**, previo espletamento delle procedure previste, la valutazione negativa da parte del Collegio Tecnico, ovvero il non superamento della verifica alla scadenza dell'incarico comporta:
 - a. non conferma dell'incarico in atto
 - b. affidamento di altro incarico dirigenziale di valore economico inferiore tra quelli ricompresi nell'ex art. 27 comma c) del CCNL 1998/2001
 - c. ritardo nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività, qualora sia da attribuire nel medesimo anno
- 3) Per i **Dirigenti con meno di 5 anni di servizio**, previo espletamento delle procedure previste, il risultato negativo della verifica al termine del quinquennio comporta il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nell'art. 27 lett. b) e c) del CCNL, nonché nell'applicazione degli artt. 4 comma 2 e art. 5 comma 5 del CCNL relativo al II biennio economico 08.06.2000 del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria.

I.N.R.C.A.

**Delibera n. 188/DG
Del 02.05.2007**

- 4) I Dirigenti di cui ai commi 2 e 3 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità. In presenza delle condizioni organizzative che lo consentono, è fatta salva la facoltà delle aziende ed enti, dopo tale periodo ed in base alla predetta verifica, di conferire ai Dirigenti del comma 3 uno degli incarichi di cui all'art. 27 lettera c) CCNL 1998/2001.
- 5) Nel caso di revoca degli incarichi a causa di valutazione negativa la retribuzione minima contrattuale unificata è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito;
- 6) nei casi di cui ai commi 1, 2 e 3 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda o ente ai sensi dell'art. 36 del CCNL 1994/1997 della dirigenza Medica e Veterinaria

Norma transitoria

Per quanto riguarda la valutazione annuale di primo e secondo livello i criteri del presente regolamento saranno vigenti a decorrere dalla assegnazione e valutazione dei progetti obiettivo riferiti all'anno 2007.

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

SOMMARIO

PRINCIPI DELLA VALUTAZIONE	
GLI INCARICHI DIRIGENZIALI	
LA METODOLOGIA RELATIVA ALLA VALUTAZIONE DELL'INCARICO DIRIGENZIALE....	
A) VALUTAZIONE ANNUALE	
A1. Valutazione annuale di prima istanza	
Scheda individuale di valutazione di prima istanza.....	
A2. Valutazione annuale di seconda istanza (Nucleo di Valutazione)	
Scheda annuale di valutazione – Nucleo di Valutazione.....	
Effetti della valutazione annuale	
B) VALUTAZIONE PLURIENNALE E SCADENZA DI INCARICO	
B1. Valutazione di prima istanza	
B2. Valutazione di seconda istanza (Collegio Tecnico)	
Composizione del Collegio Tecnico	
La metodologia per l'espressione dei giudizi e la scala relativa	
Scheda per la valutazione del Dirigente	
Criteri di misurazione (Parte A).....	
Scheda di valutazione del Collegio Tecnico (Parte A).....	
Criteri di misurazione (Parte B).....	
Scheda di valutazione finale del Collegio Tecnico (Parte A + B).....	
Giudizio complessivo a cura del Collegio Tecnico tratto sui punteggi delle scale	
EFFETTI DELLA VALUTAZIONE DEL COLLEGIO TECNICO	
Norma transitoria.....	

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007



I. N. R. C. A.
Istituto Nazionale di Riposo e Cura per Anziani V.E.II
Via S. Margherita, 5 - 60124 ANCONA -
 Sito INTERNET <http://www.inrca.it>
AGENZIA PER LE RELAZIONI SINDACALI
Unità Operativa Gestione Risorse Umane

VERBALE DELL' INCONTRO SINDACALE TENUTOSI IL GIORNO 13.04.2007 PRESSO LA SALA RIUNIONI (EX SERRA) DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE DELL'ENTE – VIA SANTA MARGHERITA N.5 – ANCONA - CON LE OO.SS. AZIENDALI E PROV.LI DELL'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA DELLE VARIE SEDI I.N.R.C.A.

Oggetto:

- ◆ Criteri per la valutazione degli incarichi dirigenziali
- ◆ Fondo perequativo art.57 lett.i) del C.C.N.L. 1998/2001 confermato dall'art.60 del C.C.N.L. 2002/2005.
- ◆ Varie ed eventuali

Sono presenti le seguenti OO.SS.,convocate per le ore 12.00:

Sono presenti per le OO.SS.:

Dott. MASSIMO FAMILIARI	- A.A.R.O.I./UMSPED Provinciale
Dott.ssa TIZIANA PIERANGELI	- A.N.A.A.O. ASSOMED Az. Ancona
Dott. ANTONIO MANCA	- S.N.R./UMSPED Aziendale Ancona
Dott. EUGENIO RECCHIA	- A.A.R.O.I./UMSPED Az. Ancona
Dott. PAOLO ORLANDONI	- U.I.L. Medici Aziendale Ancona
Dott. GIOVANNI CAPPELLUTI	- C.I.M.O. Aziendale Ancona Fermo

Sono presenti per l'I.N.R.C.A.:

Dott. MAURIZIO SEBASTIANI	- Direttore Sanitario d'Istituto
Dott. ALBERTO MEDI	- Dirig.Resp. U.O. Gest. Risorse Umane
Dott.ssa ADRIANA D'ALBA	- Dirig. Resp. Agenzia Sindacale
Dott.ssa CARLA LANCIANESE	- Dirigente Direzione Sanitaria d'Istituto
Dott.ssa CLAUDIA MARINUCCI	-Coll.Amm.vo Prof. Esp U.O. Gest.Ris. Um.

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

I.N.R.C.A.

<p>Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007</p>
--

La Delegazione Pubblica illustra le modifiche ed integrazioni apportate al documento sui criteri generali di valutazione degli incarichi dirigenziali di cui alla deliberazione n.90/2005 alla luce delle disposizioni di cui agli artt. 25 e ss. del C.C.N.L. del 03.11.2005.

Il documento contenente le suddette modifiche è stato precedentemente trasmesso alle OO.SS. con nota n. 5263 del 15.03.2007.

In merito, le OO.SS. formulano le seguenti osservazioni:

- o Pag. 14 – punto D) Direttori di Dipartimento - Le OO.SS. ritengono di non poter approvare il punto in cui si rinvia la disciplina inerente l'individuazione dei valutatori di 1 e 2 istanza per il Direttore di Dipartimento successivamente all'adozione del regolamento di organizzazione. Il Direttore Sanitario precisa che nell'attuale fase di riorganizzazione che coinvolge anche l'assetto dipartimentale, la Direzione dell'Istituto non ha ritenuto opportuno fissare fin da ora dei criteri.

Dopo breve discussione, le parti concordano di aggiungere nel suddetto capoverso le parole "previo confronto con le OO.SS."

- o Pag. 15 – Relativamente alla metodologia per l'espressione dei giudizi, le OO.SS. ritengono che la valutazione debba basarsi su criteri più oggettivi, verificabili attraverso specifica documentazione.

Le parti decidono di integrare a pag. 3 i principi di valutazione con il seguente punto:

k) la valutazione di 1° istanza, positiva o negativa, potrà essere integrata, laddove esistente, da idonea documentazione.

- o Si prende in esame la scheda individuale di valutazione di 1 istanza a pag. 7. Le OO.SS. mettono in evidenza il problema delle risorse umane o strumentali a disposizione dei dirigenti per il raggiungimento degli obiettivi. Dopo breve discussione, si concorda di inserire il termine "eventuali" prima di risorse assegnate per il raggiungimento dell'obiettivo.
- o Le parti decidono, inoltre, di inserire a pag. 21 parte A della scheda, il fattore di valutazione "Valutazione annuale del Nucleo di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi", già riportato a pag. 26 per la parte B della scheda relativa ai Direttori e Dirigenti di struttura semplice gestori di risorse, quale fattore n. 8 riferito al triennio di valutazione.

Relativamente al suddetto fattore, sono stabiliti i seguenti punteggi:

per i dirigenti di 1° livello:

valutazione positiva per tutti e 3 gli anni	punti 5
valutazione negativa per 1 anno	punti 3,5
valutazione negativa per 2 anni non consecutivi	punti 2

per i direttori di struttura complessa:

valutazione positiva per tutti e 5 gli anni	punti 5
valutazione negativa per 1 anno	punti 4
valutazione negativa per 2 anni non consecutivi	punti 3

Si modificano, di conseguenza, i punteggi totali previsti a pag. 28.

Le modifiche concordate sono riportate nell'allegato documento che viene sottoscritto dalle parti.

FONDO PEREQUATIVO ART. 57, LETT. i), C.C.N.L. 1998/2001, CONFERMATO DALL'ART. 60 DEL C.C.N.L. 2002/2005.

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007
--

La Delegazione Pubblica riassume brevemente i contenuti dell'art.57 del C.C.N.L. 1998/2001 in materia di criteri generali per la formazione delle tariffe e per l'attribuzione dei proventi della libera professione.

Al termine della discussione, relativamente alle sedi marchigiane, si concorda che ogni Sede avrà a disposizione il proprio fondo perequativo che verrà diviso tra i destinatari in parti uguali, in via sperimentale per l'anno in corso.

I destinatari del fondo sono individuati nelle figure dei dirigenti medici della Direzione Medica di Presidio e nei dirigenti medici del Laboratorio Analisi che hanno, al momento, una limitata possibilità di esercizio della libera professione.

A fine anno verrà effettuata una verifica sulla base della quale si formuleranno i criteri per l'anno successivo e si rivedrà l'elenco delle figure destinatarie del fondo.

VARIE ED EVENTUALI

- Le OO.SS. chiedono che, per problemi organizzativi, le riunioni sindacali possano svolgersi in ospedale nel primo pomeriggio.
La Delegazione Pubblica prende atto della mozione presentata e precisa che, comunque, nei casi in cui la richiesta non potrà essere accolta, si daranno disposizioni per consentire l'accesso delle auto all'interno del parco di Villa Gusso al fine di facilitare la partecipazione delle OO.SS. convocate.
- Il Direttore Sanitario d'Istituto comunica che è stato nominato il nuovo Nucleo di Valutazione composto dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e da quattro componenti esterni.
- La Delegazione Pubblica informa che il Direttore Generale ha disposto che con gli stipendi del mese di maggio siano liquidati i turni di guardia notturna previsti dall'art.8 a partire dal 2006.
- In merito alla retribuzione di risultato, le OO.SS. chiedono che, nell'ambito dell'U.O., il Responsabile informi i dirigenti dei vari parametri assegnati a ciascuno. La Delegazione Pubblica prende atto della richiesta precisando che la stessa sarà valutata nell'ambito della discussione dei criteri generali per il Sistema Premiante 2007.
- Le OO.SS. sollevano il problema della tutela assicurativa del dirigente durante lo svolgimento del servizio di pronta disponibilità, problema già evidenziato nel corso di un precedente incontro. Viene invitata ad intervenire la Dirigente Responsabile dell'U.O. Affari Legali la quale dà lettura di quanto comunicato in merito dal broker assicurativo interessato della cosa.
- Le OO.SS. chiedono che venga data informazione alla Direzione Medica di Presidio circa l'applicazione dell'art.17 del C.C.N.L.

F.to le OO.SS.**F.to l'I.N.R.C.A.**

I.N.R.C.A.

Delibera n. 188/DG Del 02.05.2007

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il presente atto è pubblicato all'Albo dell'Ente dal 03.05.2007 e vi rimarrà esposto per dieci giorni consecutivi.

Ancona, 03.05.2007

Il Collab. Amm.vo Prof.le Esperto
F.to Andrea Boni

La presente deliberazione è divenuta **esecutiva il 14.05.2007** ai sensi dell'art. 4, comma 8, della Legge 30.12.1991, n. 412 e ai sensi dell'art. 28, comma 5 della Legge Regione Marche n. 26/1996 e successive modificazioni e integrazioni.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
F.to Irene Leonelli