

IRCCS "BONINO PULEJO"

REGOLAMENTO IN MATERIA DI:

VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE

AREA CONTRATTALE:

DIRIGENZA MEDICA

IN APPLICAZION DEL:

CCNL 3 NOVEMBRE 2005

CONTESTO NORMATIVO E CONTRATTUALE

L'IRCCS "Bonino - Pulejo" intende, con il presente regolamento, dare applicazione all'Istituto contrattuale della Valutazione del Personale Dirigente, così come disciplinato dalle leggi vigenti in materia e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro che si sono succeduti negli ultimi anni.

Il Decreto Legislativo n 286 del 1999, recante disposizione sul riordino dei controlli interni, ha disposto che le Pubbliche Amministrazioni, quindi anche le Aziende Sanitarie, si dotino di strumenti adeguati a valutare le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale.

Se il CCNL 1998-2001 agli artt. 32 e segg. aveva posto le basi per l'implementazione del sistema, il CCNL 3 novembre 2005 ha ulteriormente ribadito l'importanza e l'obbligatorietà dell'Istituto, sottolineando i passaggi basilari e integrando alcuni aspetti sia normativi che strettamente procedurali: affidamento, conferma e revoca dell'incarico sono atti vincolati al sistema della valutazione.

Sono senza dubbio immutati i principi ispiratori dell'Istituto, ovvero:

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

Sono, di contro, aggiornate le competenze del Nucleo di Valutazione Aziendale, chiamato a pronunciarsi sull'operato di tutti i dirigenti non solo ai fini del sistema premiante.

In sintesi, rimarcando il dettato contrattuale, si distinguono due tipologie di valutazione:

- la valutazione professionale
- la valutazione gestionale

Entrambe le tipologie di valutazione interessano tutti i dirigenti ma per oggetto, tempistica, finalità e organo di verifica sono differenti.

FINALITÀ E TEMPISTICA

La Valutazione professionale, con organo giudicante il Collegio Tecnico, ha come oggetto la Valutazione:

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- c) dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

La valutazione Gestionale, con organo giudicante il Nucleo Aziendale, procede alla verifica e valutazione annuale:

- a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice;
- b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

LA METODOLOGIA APPLICATIVA

La procedura da adottare prevede che la valutazione si espliciti in due momenti:

1. la valutazione di prima istanza a cura del dirigente superiore;
2. la valutazione di seconda istanza a cura dell'organo collegiale (Collegio Tecnico o Nucleo Aziendale).

In entrambi i tipi di valutazione il Dirigente superiore (direttore di Struttura Complessa o semplice) all'inizio di ogni anno riunirà i suoi colleghi al fine di illustrare le aree di valutazione e garantire la trasparenza e la partecipazione dei dirigenti valutati durante tutto il percorso. Alla fine dell'anno di riferimento il Dirigente valutatore esprimerà su un'apposita scheda i propri giudizi, ne farà prendere visione al valutato e trasmetterà la scheda stessa all'ufficio aziendale preposto alla gestione dell'istituto. Il suddetto ufficio, alle scadenze contrattualmente previste, convocherà gli organi collegiali che, sulla base delle prime istanze, esprimeranno un giudizio di positività o negatività nei confronti del dirigente valutato.

LA VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA

Come scritto precedentemente la valutazione è di due tipi, professionale e gestione, a sua volta la gestionale si differenzia a seconda che sia rivolta nei confronti di un direttore di struttura o di un incaricato professionale. Per tali ragioni le schede di valutazione sono di 3 tipi:

1. scheda di valutazione di prima istanza professionale (per tutti i dirigenti);
2. scheda di valutazione di prima istanza gestionale (per i direttori di struttura complessa o semplice)
3. scheda di valutazione di prima istanza del risultato (per i dirigenti con incarico professionale)

scheda di valutazione di prima istanza professionale

la prima scheda (allegato A1), oltre a contenere i dati relativi al valutatore ed al valutato, si compone di 10 aree di valutazione così come previsto dal CCNL all'art. 28. Il valutatore potrà su ogni area esprimere un giudizio su una scala da 1 a 5 secondo i seguenti criteri:

1 = scarso

2 = mediocre

3 = sufficiente

4 = buono

5 = ottimo

Il giudizio "3" rappresenta un comportamento professionale corretto ed in linea con il modus operandi del Centro. I giudizi superiori al "3" si riferiscono a comportamenti altamente professionali e meritevoli di lode. I giudizi inferiori al "3" rappresentano il prefigurarsi di una possibile valutazione negativa. Ogni giudizio dovrà essere obbligatoriamente motivato.

Resta inteso che la somma dei punteggi sarà espressa in centesimi per cui su un massimo ottenibile di 50 punti, il relativo punteggio trasmesso al Collegio Tecnico sarà di 100.

In prima istanza il dirigente valutato potrà apporre sulla scheda eventuali osservazioni anche in disaccordo con il dirigente valutatore. Occorre puntualizzare che:

- la firma che il dirigente valutato appone sulla scheda si intende per "presa visione";
- la prima istanza è il primo *step* del percorso valutativo per cui non costituisce giudizio di positività o negatività

scheda di valutazione di prima istanza gestionale

la relativa scheda (allegato B1) si compone di due parti sulla scorta di quanto previsto dall'art. 27 co. 1 punto 1). Nella prima il valutatore è chiamato a esprimere un giudizio (su una scala da 1 a 5) sulle capacità gestionali del Dirigente; nella seconda parte il Dirigente valutatore verificherà il livello di raggiungimento degli obiettivi da parte del valutato. Nel dettaglio, sulla base degli obiettivi assegnati all'inizio di ogni anno, il dirigente valutatore concorderà con il dirigente valutato i livelli di raggiungimento del singolo obiettivo secondo una scala di valori da 1 a 5 (*range*) in cui il giudizio "3" rappresenta il livello di raggiungimento minimo dell'obiettivo stesso.

Anche in questo caso il valutato appone una firma per "presa visione" ed eventuali osservazioni.

I punteggi ottenuti sono trasformati in centesimi.

scheda di valutazione di prima istanza del risultato

Con la relativa scheda (allegato C1), sulla base di quanto previsto dall'art. 27 co. 1 punto 2), il dirigente valutatore verificherà il livello di raggiungimento degli obiettivi da parte del dirigente con incarico professionale. Per la metodologia applicativa si rimanda a quanto scritto per la precedente scheda.

LA VALUTAZIONE DI SECONDA ISTANZA

Con la Valutazione di Seconda Istanza gli organi collegiali sono chiamati a esprimere un giudizio, positivo o negativo, sulla base delle prime istanze. Gli strumenti a disposizione sono le schede di Seconda Istanza che si diversificano a seconda delle tipologie di valutazione.

Il Collegio Tecnico per la valutazione professionale di tutti i dirigenti utilizzerà la scheda di valutazione professionale di seconda istanza (allegato A2) in cui oltre al risultato ottenuto in

prima istanza (espresso in centesimi) negli anni di riferimento ed al motivo della valutazione, saranno riportate le possibili osservazioni del valutatore e del valutato e le risultanze dell'eventuale contraddittorio. Il Collegio potrà inoltre integrare il punteggio ottenuto fino ad un massimo di punti 10. Stabilito il valore soglia e confrontato lo stesso con il risultato ottenuto dal dirigente valutato sarà possibile prevenire ad un giudizio finale "positivo" o "negativo". È opportuno sottolineare che non esistono livelli di positività o negatività del giudizio.

IL Nucleo Aziendale di Valutazione utilizzerà le scheda di valutazione gestionale di seconda istanza (allegato B2) per i direttori di struttura e la scheda di valutazione del risultato di seconda istanza (allegato C2) per i dirigenti con incarico professionale. Così come per il Collegio Tecnico, anche il Nucleo Aziendale potrà integrare il punteggio ottenuto dal dirigente fino ad un massimo di punti 10. Il risultato finale, espresso in centesimi, sarà posto in relazione al valore soglia stabilito dal Nucleo al fine di emettere un giudizio "positivo" o "negativo".

Dinnanzi al Collegio Tecnico ed al Nucleo Aziendale è possibile instaurare il contraddittorio tra le parti che deve avvenire:

- prima della formalizzazione di un giudizio "negativo"
- su richiesta del dirigente valutato
- a discrezione dell'organo collegiale.

EFFETTI DELL VALUTAZIONE POSITIVA DA PARTE DEL COLLEGIO TECNICO

L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce, ai sensi dell'art. 28 del CCNL 2005, i seguenti effetti:

Dirigenti di struttura complessa o semplice

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.

Dirigenti con incarico professionale

realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice;

Dirigenti neo assunti

al termine del quinto anno, ai sensi degli artt. 3, comma 1, e 4, comma 2 e art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000 II biennio, comporta:

- la 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 strutture semplici;

- l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore;
- la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale, il cui valore è indicato, nel tempo, dalle tavole degli articoli da 37 a 40. In ogni caso la retribuzione di posizione minima dopo il 31 dicembre 2003 è rideterminata nella misura prevista dagli artt 42 e 43 ferma rimanendo la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 9, comma 3 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio;

Tutti i dirigenti con più di 5 anni di servizio

il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta (art. 5, comma 5 CCNL 8 giugno 2000, II biennio).

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DA PARTE DEL COLLEGIO TECNICO

L'esito negativo del processo valutazione delle attività professionali dinnanzi al Collegio Tecnico comporta:

dirigente di struttura complessa

Non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, 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.

Dirigenti di Struttura Semplice e Dirigenti con Incarico Professionale

il risultato negativo non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, ove da attribuire nel medesimo anno.

Dirigenti con meno di cinque anni di servizio

il risultato negativo comporta il ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno nonché nell'applicazione degli artt. 4, comma 2 e 5, comma 5 del CCNL in pari data, relativo al II biennio.

La retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, in caso di valutazione negativa, è decurtabile sino alla misura massima del 40% ai sensi degli artt. 42 e 43 del vigente CCNL.

I dirigenti valutati negativamente sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità.

EFFETTI DELL VALUTAZIONE POSITIVA DA PARTE DEL NUCLEO AZIENDALE DI VALUTAZIONE

L'esito positivo della valutazione da parte del Nucleo Aziendale comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato.

L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, anche alla formazione della valutazione da attuarsi dinnanzi al Collegio Tecnico.

EFFETTI DELL VALUTAZIONE NEGATIVA DA PARTE DEL NUCLEO AZIENDALE DI VALUTAZIONE

L'esito negativo del processo valutazione delle attività professionali dinnanzi al Nucleo Aziendale di Valutazione comporta:

Dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice

Possibile perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica;

Possibile 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. 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;

Dirigenti con incarico professionale

possibile perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;

possibile 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;

Dirigenti con meno di cinque anni di servizio

possibile perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

VALUTAZIONE ANTICIPATA

Il Centro può disporre la revoca dell'incarico prima della sua naturale scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva da parte del Nucleo Aziendale di Valutazione. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale.

CASI DI RECESSO

La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui sopra e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte del Centro nei confronti di tutti i dirigenti, 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 CCNL 2005.

NORMA FINALE

Per tutto ciò che non sia espressamente previsto dal presente regolamento si rimanda a quanto disposto dalla vigente normativa in materia ed ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.