

FONDAZIONE PTV Policlinico Tor Vergata

DIPARTIMENTO ACQUISIZIONE E GESTIONE RISORSE UMANE E RELAZIONI SINDACALI

DELIBERAZIONE N. 43 DEL 25-GEN-2010

OGGETTO: APPROVAZIONE E ADOZIONE DEL REGOLAMENTO IN MATERIA DI ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO TECNICO.

IL DIRETTORE GENERALE

RICHIAMATI:

- il Decreto Legislativo 21 dicembre 1999, n. 517;
- il Protocollo d'Intesa tra "Regione Lazio" e "Università degli Studi di Roma Tor Vergata" sottoscritto il 18 febbraio 2005;
- la Legge regionale 28 dicembre 2007, n. 26 ed in particolare l'art. 42, commi 3 e 5;
- lo Statuto della "Fondazione PTV Policlinico Tor Vergata" approvato con atto notarile in data 11 marzo 2005 e successivamente modificato con atto notarile in data 18 febbraio 2008;
- la determinazione dirigenziale n. 1856 del 29 maggio 2008 del Direttore Regionale della Direzione "Istituzionale ed Enti Locali - Sicurezza", che dispone l'iscrizione della Fondazione PTV al n. 189 del Registro Regionale delle Persone Giuridiche Private, ai sensi del DPR 10 febbraio 2000, n. 361;
- la Deliberazione del CdA della "Fondazione PTV Policlinico Tor Vergata" n. 10 del 30 Giugno 2008 relativa all'avvio, a partire dal 1° luglio 2008, delle attività della Fondazione e provvedimenti conseguenti;
- la DDG della "Fondazione PTV Policlinico Tor Vergata" n. 2 del 1° agosto 2008 con cui è stato adottato l'Atto di Organizzazione e Funzionamento della Fondazione PTV, in ossequio alla deliberazione n. 12 assunta il 31 luglio 2008 dal Consiglio di Amministrazione ed avente ad oggetto i criteri per l'adozione dell'Atto stesso;

VISTO l'art. 26 del CCNL 3 novembre 2005 della Dirigenza dell'Area Medica e Veterinaria e della Dirigenza dell'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa che individua il Collegio Tecnico quale organismo preposto alla verifica e valutazione dei dirigenti;

VISTI ALTRESI, gli artt. 28, 29, e 31 del CCNL 3 novembre 2005 della Dirigenza dell'Area Medica e Veterinaria e della Dirigenza dell'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, che disciplinano le modalità e gli effetti della valutazione positiva e negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte del personale dirigente;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 5, comma 13 del D.Lgs. 517/99, gli incarichi di natura professionale e quelli di direzione di struttura semplice o complessa nonché quella di direzione di programmi, attribuiti a professori o ricercatori universitari, sono soggetti alle valutazioni e verifiche previste dalla normativa vigente per il personale del servizio sanitario nazionale, secondo le modalità indicate da apposito Collegio Tecnico;

FONDAZIONE PTV

Policlinico Tor Vergata

DATO ATTO che con il presente provvedimento si intende parzialmente modificato l'Atto di Organizzazione e Funzionamento della Fondazione PTV, adottato con DDG n.2/08, nella parte in cui all'art. 46.2 era disposta una verifica al termine del primo triennio per gli incarichi di durata quinquennale, conferiti al personale universitario docente ricercatore, in quanto la previsione di una valutazione intermedia non è più contemplata dai CCNL dell'Area della Dirigenza Medica e dell'area della Dirigenza STPA- quadrienni normativi 2002/2005 e 2006/2009- cui fa espresso rinvio il D.Lgs 517/99;

DATO ATTO che la procedura per la verifica degli incarichi assistenziali conferiti al personale universitario docente e ricercatore che presta attività presso sedi esterne convenzionate individuate dal Protocollo d'Intesa Regione/Università del 18.02.2005 sarà definita successivamente alla sottoscrizione del nuovo Protocollo d'intesa Regione/Università che disciplinerà i rapporti tra l'Ateneo, la Fondazione PTV e le strutture esterne sedi di attività assistenziale;

RITENUTO, pertanto, opportuno procedere all'approvazione e all'adozione del regolamento in materia di istituzione e funzionamento del Collegio Tecnico, allegato al presente provvedimento, di cui forma parte integrante e sostanziale;

VISTI

- il D.Lgs. 502/92 e smi;
- il D.Lgs. 286/99 e smi;
- il D.Lgs. 517/99 e smi;
- il D.Lgs. 165/01 e smi;
- il C.C.N.L. 5.12.1996 Dirigenza dell'Area Medica e Veterinaria e dell'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa e smi;

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa e da intendersi integralmente richiamate e confermate:

1. di dare atto che con il presente provvedimento si intende parzialmente modificato l'Atto di Organizzazione e Funzionamento della Fondazione PTV, adottato con DDG n.2/08, nella parte in cui all'art. 46.2 era disposta una verifica al termine del primo triennio per gli incarichi di durata quinquennale, conferiti al personale universitario docente ricercatore, in quanto la previsione di una valutazione intermedia non è più contemplata dai CCNL dell'Area della Dirigenza Medica e dell'area della Dirigenza STPA- quadrienni normativi 2002/2005 e 2006/2009- cui fa espresso rinvio il D.Lgs 517/99;
2. di dare atto che la procedura per la verifica degli incarichi assistenziali conferiti al personale universitario docente e ricercatore che presta attività presso sedi esterne convenzionate individuate dal Protocollo d'Intesa Regione/Università del 18.02.2005 sarà definita successivamente alla sottoscrizione del nuovo Protocollo d'intesa Regione/Università che disciplinerà i rapporti tra l'Ateneo, la Fondazione PTV e le strutture esterne sedi di attività assistenziale;

FONDAZIONE PTV

Polclinico Tor Vergata

3. di procedere all'approvazione e all'adozione del regolamento in materia di istituzione e funzionamento del Collegio Tecnico, allegato al presente provvedimento, di cui forma parte integrante e sostanziale del presente;

Così è deciso in Roma, addì 25-GEN-2010

IL DIRETTORE GENERALE
(ENRICO BOLDERO)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(AVV. MAURO PIRAZZOLI)

IL DIRETTORE SANITARIO
(DOTT.SSA ISABELLA MASTROBUONO)

L'ESPENSORE
(SIG. FABIO COLSON)

IL DIRETTORE DEL DIPARTIMENTO
(DR.SSA TIZIANA FRITTELLI)

REGOLAMENTO IN MATERIA DI
ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO
DEL COLLEGIO TECNICO.

A handwritten signature or mark, possibly a stylized 'S' or 'B', located in the lower right quadrant of the page.

SOMMARIO

ARTICOLO 1 <i>Premessa</i>	Pag. 3
ARTICOLO 2 <i>Composizione</i>	Pag. 3
ARTICOLO 3 <i>Organizzazione del Collegio Tecnico</i>	Pag. 5
ARTICOLO 4 <i>Finalità e tempi della valutazione</i>	Pag. 5
ARTICOLO 5 <i>Criteri della valutazione</i>	Pag. 6
ARTICOLO 6 <i>Oggetto della Valutazione</i>	Pag. 6
ARTICOLO 7 <i>Contenuti e modalità della Valutazione</i>	Pag. 7
ARTICOLO 8 <i>Effetti della valutazione</i>	Pag. 9
ARTICOLO 9 <i>Disposizioni finali</i>	Pag. 11



REGOLAMENTO IN MATERIA DI ISTITUZIONE E FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO TECNICO.

Art. 1 PREMESSA

Al fine di rispondere all'esigenza manifestata sulla necessità di pervenire ad una valutazione della Dirigenza del S.S.N. sia dell'Area Medica — Veterinaria, sia dell'Area Sanitaria Professionale, Tecnica e Amministrativa (SPTA) basata sulla verifica delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti nonché sulla efficacia gestionale e manageriale, l'art.26 dei CC.CC.NNLL. 03.11.2005 individua nel **Collegio Tecnico** l'organismo preposto ad effettuare le verifiche sulle attività professionali svolte ed i risultati raggiunti dal personale dirigente.

Inoltre il Dlgs 517/99 che disciplina i rapporti fra SSN ed Università, all'art. 5 c.13 prevede che gli incarichi di natura professionale e quelli di Direzione di Struttura Semplice o Complessa nonché quella di Direzione dei programmi, attribuiti a professori o ricercatori universitari, sono soggetti alle valutazioni e verifiche previste dalle norme vigenti per il personale del Servizio Sanitario Nazionale secondo le modalità indicate da apposito Collegio Tecnico.

Art. 2 COMPOSIZIONE

Il Policlinico Tor Vergata individua un Collegio Tecnico per ciascuna area/dipartimento attraverso cui si articola la propria organizzazione.

Il Collegio Tecnico è composto da tre membri, interni o esterni al Policlinico Tor Vergata, nominati dal Direttore Generale, di cui uno con funzioni di Presidente, e nell'individuazione degli stessi deve essere garantito il principio dell'imparzialità.

I componenti del Collegio vengono dunque individuati secondo gli schemi che seguono:

Dipendente valutato

Componenti del Collegio

Dirigente con incarico di natura professionale che afferisce ad una UOC, UOSD, UOS e Programma clinico assistenziale di tipo A e B inseriti in un Dipartimento/ AFO/ Direzione Sanitaria Aziendale/ Direzione Sanitaria di Presidio	Presidente ► Direttore del Dipartimento/ Responsabile AFO/ Direttore Sanitario Aziendale/ Direttore Sanitario di Presidio cui afferisce il valutato. Altri componenti ► Direttori di struttura complessa afferenti ad analoga area professionale.
Direttore di UOC e Titolare di Programma clinico assistenziale di tipo A che afferisce ad un Dipartimento/ AFO/ Direzione Sanitaria Aziendale/ Direzione Sanitaria di Presidio	Presidente ► Direttore Sanitario o Amministrativo Aziendale (a seconda dell'area cui afferisce la struttura). Altri componenti ► Direttore Sanitario di Presidio e un Direttore di struttura complessa afferente ad analoga area professionale.

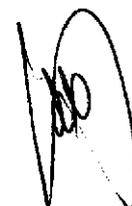


<p>Dirigente/Responsabile/Titolare di: UOSD, UOS e Programmi clinico assistenziali di tipo B e C che afferiscono ad un Dipartimento/ AFO/ UOC/ Direzione Sanitaria di Presidio</p>	<p>Presidente ► Direttore del Dipartimento/ Responsabile AFO/ Direttore Sanitario di Presidio cui afferisce il valutato.</p> <p>Altri Componenti ► Direttori di struttura complessa afferente ad analoga area professionale.</p>
<p>Direttore/Dirigente/Responsabile/Titolare di: UOC, UOSD, UOS e Programmi clinico assistenziali di tipo B e C ovvero Dirigenti con incarico di natura professionale che afferiscono all'Area Direzionale Aziendale</p>	<p>Presidente ► Direttore Sanitario o Amministrativo aziendale (a seconda dell'area cui afferisce la struttura).</p> <p>Altri componenti ► Direttori di struttura complessa afferenti ad analoga area professionale</p>
<p>Direttore di Dipartimento ovvero di Area funzionale Omogenea</p>	<p>Presidente ► Direttore Generale.</p> <p>Altri componenti ► Direttori di struttura complessa afferente ad analoga area professionale</p>

Personale Universitario valutato

Componenti del Collegio

<p>Docente e ricercatore titolare di incarico di natura professionale che afferisce ad una UOC, UOSD e Programma clinico assistenziale di tipo A inseriti in un Dipartimento/AFO/Direzione Sanitaria Aziendale/Direzione Sanitaria di Presidio</p>	<p>Presidente ► Docente Direttore del Dipartimento/ Docente Responsabile AFO/Direttore Sanitario aziendale/Direttore Sanitario di Presidio cui afferisce il valutato.</p> <p>Altri componenti ► Docenti Direttori di struttura complessa afferente ad analoga area professionale.</p>
<p>Docente Direttore di UOC e Titolare di Programma clinico assistenziale di tipo A che afferisce ad un Dipartimento/AFO/Direzione Sanitaria Aziendale/Direzione Sanitaria di Presidio</p>	<p>Presidente ► Direttore Sanitario o Amministrativo Aziendale (a seconda dell'area cui afferisce la Struttura).</p> <p>Altri componenti ► Direttore Sanitario di Presidio e un docente Direttore UOC afferente ad analoga area professionale.</p>
<p>Docente Titolare di Programma A non clinico che afferisce all'Area Direzionale Aziendale/ Direzione Sanitaria di Presidio</p>	<p>Presidente ► Direttore Generale.</p> <p>Altri componenti ► Docenti/Direttori di struttura complessa afferente ad analoga area professionale.</p>



<p>Docente e ricercatore Dirigente/ Responsabile/ Titolare di: UOSD, UOS e Programmi clinico assistenziali di tipo B e C che afferiscono ad un Dipartimento/ AFO/ UOC/ Direzione Sanitaria di Presidio</p>	<p>Presidente ► Docente Direttore del Dipartimento/Docente Responsabile AFO/ Direttore Sanitario di Presidio cui afferisce il valutato.</p> <p>Altri Docenti Direttori di struttura componenti ► complessa afferente ad analoga area professionale.</p>
<p>Docente e ricercatore/Direttore/ Dirigente/ Responsabile/Titolare di: UOC, UOSD, UOS e Programmi clinico assistenziali di tipo B e C. che afferiscono all'Area Direzionale Aziendale</p>	<p>Presidente ► Direttore Sanitario o Amministrativo aziendale (a seconda dell'area cui afferisce la struttura).</p> <p>Altri Docenti/Direttori di Struttura componenti ► complessa/Titolari di Programma clinico Aziendale A afferente ad analoga area professionale.</p>
<p>Direttore di Dipartimento ovvero di Area funzionale Omogenea</p>	<p>Presidente ► Direttore Generale.</p> <p>Altri Docenti/Direttori di struttura componenti ► complessa afferente ad analoga area professionale</p>

Art. 3 - ORGANIZZAZIONE DEL COLLEGIO TECNICO

I Collegi Tecnici sono convocati dalla Direzione Aziendale ed operano sempre e comunque in termini collegiali, a documentazione dei lavori sono redatti appositi verbali a cura di un segretario verbalizzante individuato dall'Amministrazione.

Ciascun Collegio si avvale dell'attività di supporto dell'ufficio preposto afferente al Dipartimento Acquisizione e Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali per quanto concerne il personale dipendente nonché dell'ufficio afferente al Dipartimento Affari Istituzionali, Generali e Giuridico Amministrativi per quanto concerne il personale Docente e Ricercatore Universitario strutturato presso il Policlinico Tor Vergata.

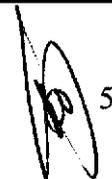
I predetti uffici svolgono funzioni di monitoraggio circa l'omogeneità e la correttezza dell'operato dei diversi organismi da un punto di vista prettamente metodologico ed in particolare hanno il compito di monitorare le scadenze valutative di competenza del Collegio, oltre che di occuparsi degli adempimenti procedurali e delle eventuali istruttorie propedeutiche all'operato dello stesso.

Art. 4 - FINALITA' E TEMPI DELLA VALUTAZIONE

La valutazione dei Collegi è principalmente finalizzata alla conferma o meno dell'incarico di ciascun dirigente da parte della Direzione Aziendale, oltre che per il riconoscimento agli stessi dirigenti dei benefici economici previsti dalla normativa contrattuale.

La valutazione da parte del Collegio Tecnico avviene:

1. nei riguardi di tutto il personale dipendente del Policlinico Tor Vergata afferente all'Area della Dirigenza Medica, Veterinaria e Sanitaria non medica:



- alla scadenza dell'incarico conferito;
- al termine del primo quinquennio di servizio per i dirigenti di nuova assunzione;
- al compimento dei quindici anni di servizio, prestato senza soluzione di continuità (sia a tempo determinato che indeterminato);

2. nei riguardi di tutto il personale dipendente del Policlinico Tor Vergata afferente all'Area della Dirigenza Tecnica, Amministrativa e Professionale:

- alla scadenza dell'incarico conferito;
- al termine del primo quinquennio di servizio per i dirigenti di nuova assunzione;

3. nei riguardi dei Professori e Ricercatori Universitari dipendenti dell'Università degli studi di Roma Tor Vergata e strutturati presso il Policlinico Tor Vergata:

- alla scadenza dell'incarico conferito.

Ai sensi dell'art. 30, comma 4 dei CC.CC.NN.LL. 3.11.2005 della Dirigenza Area Medica e Veterinaria e della Dirigenza SPTA, in via eccezionale, l'attività dei dirigenti può essere sottoposta a valutazione definitiva, anche prima della scadenza dell'incarico a seguito di due valutazioni negative consecutive da parte del nucleo di valutazioni, ovvero nel caso vengano riscontrate a carico dei dirigenti violazioni gravi in tema di osservanza dei doveri che, anche in considerazione della natura fiduciaria dell'incarico, impediscano la regolare prosecuzione dello stesso, il Policlinico può disporre la revoca anticipata dell'incarico previa valutazione del Collegio Tecnico.

Al di fuori dei casi eccezionali di cui sopra, le sedute di ciascun Collegio vengono normalmente organizzate con cadenza semestrale, sottoponendo a valutazione del Collegio i dirigenti per i quali nei sei mesi successivi sia individuata una delle scadenze valutative di cui ai punti 1,2 e 3 del presente articolo.

La verifica finale al termine dell'incarico, viene effettuata dal Collegio Tecnico entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di un altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi.

ART. 5 - CRITERI DI VALUTAZIONE

Le procedure di valutazione devono essere improntate ai seguenti principi:

- trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- su una adeguata informazione e partecipazione del valutato anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore di prima istanza (Responsabile di Struttura sovraordinata) che effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi;
- criteri di imparzialità, celerità, puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito.

ART. 6 - OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

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) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;

 6

- 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;
 - d) 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;
 - e) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, nonché i conseguenti processi formativi e la selezione del personale;
 - f) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23 commi 4 e 5 del CCNL 3/11/2005;
 - g) osservanza degli obiettivi prestazionali raggiunti;
 - k) del rispetto del codice di comportamento allegato al CCNL, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.
- In particolare per il personale docente e ricercatore universitario in servizio presso il Policlinico Tor Vergata la verifica del Collegio tecnico è incentrata altresì, a norma di quanto previsto dall'art. 46 dell'Atto di Organizzazione e Funzionamento della Fondazione PTV, sulla valutazione di parametri di produttività prestazionale ed economica, appropriatezza gestionale e clinica nonché di rispetto dei debiti informativi interni ed esterni. Inoltre la verifica è incentrata sul perseguimento degli obiettivi assistenziali e di didattica e ricerca ed in particolare di quelli riferiti allo sviluppo qualitativo delle attività in coerenza con le linee di programmazione della Fondazione.

ART. 7 CONTENUTI E MODALITA' DELLA VALUTAZIONE

Il processo di valutazione si svolge su due istanze distinte e separate (prima e seconda istanza). Le proposte di valutazione di prima istanza vengono effettuate con cadenza annuale dal dirigente posto in posizione immediatamente superiore al dirigente da valutare. Il principio che guida la Direzione Aziendale nella scelta di coloro che devono effettuare le valutazioni di prima istanza è quello della diretta conoscenza dell'attività svolta dal valutato. Quindi nel caso in cui il dirigente superiore non sia di fatto in grado di conoscere adeguatamente il valutato sul luogo di lavoro questi, pur rimanendo responsabile della valutazione di prima istanza, per la concreta stesura della scheda valutativa si avvarrà della proposta di altri dirigenti superiori del valutato o in ruoli anche funzionali idonei a soddisfare il principio della più diretta conoscenza. I soggetti valutatori di prima istanza compilano la scheda di valutazione (Vd. Allegato 1 del presente regolamento).

VALUTATORE DI PRIMA ISTANZA. I soggetti preposti alla valutazione di prima istanza dei dirigenti devono essere coloro che hanno diretta conoscenza dell'attività del valutato ed in particolare per:

Il Personale dipendente:

- **per i Dirigenti con incarico di natura professionale, per i Responsabili di UOS, per i Titolari di Programmi B e C che afferiscono ad una Struttura Complessa:**
il Direttore di Struttura Complessa presso la quale gli stessi prestano servizio;
- **per i Dirigenti con incarico di natura professionale, per i Responsabili di UOS, per i Titolari di Programmi B e C che afferiscono ad una U.O.S.D.:**
il Dirigente di UOSD presso la quale gli stessi prestano servizio;
- **per i Dirigenti con incarico di natura professionale, per i Titolari di Programmi C che afferiscono ad un Programma Aziendale A:**
il Titolare di Programma Aziendale A nell'ambito della quale gli stessi prestano servizio;
- **per i Direttori di UOC, per i Dirigenti Responsabili di UOSD, per i Titolari di Programma A, B e C che afferiscono ad un Dipartimento /AFO/Direzione Sanitaria di Presidio:**
il Direttore del Dipartimento/Responsabile AFO/Direttore Sanitario di Presidio presso il quale gli stessi prestano servizio;



- **per i Direttori di UOC, per i Dirigenti Responsabili di UOSD, per i Titolari di Programma A che afferiscono all'Area Direzionale Aziendale:**
il Direttore Generale;
- **per i Direttori di Dipartimento e per i Direttori di Area Funzionale Omogenea:**
il Direttore Generale;

Il Personale docente e ricercatore universitario:

- **per i Docenti e ricercatori con incarico di natura professionale, Responsabili di UOS, Titolari di Programmi B e C che afferiscono ad una Struttura Complessa:**
il Docente con incarico di Direttore di Struttura Complessa presso la quale gli stessi prestano servizio;
- **per i Docenti e ricercatori con incarico di natura professionale, Responsabili di UOS, Titolari di Programmi B e C che afferiscono ad una U.O.S.D.:**
il Docente/ricercatore con incarico di Dirigente di UOSD presso la quale gli stessi prestano servizio;
- **per i Docenti e ricercatori con incarico di natura professionale, Titolari di Programmi C che afferiscono ad un Programma Aziendale A:**
il Docente con incarico di Titolare di Programma Aziendale A nell'ambito della quale gli stessi prestano servizio;
- **per i Docenti e ricercatori Direttori di UOC, Dirigenti Responsabili di UOSD, Titolari di Programma A, B e C che afferiscono ad un Dipartimento /AFO/Direzione Sanitaria di Presidio:**
il Docente con incarico di Direttore del Dipartimento/Responsabile di AFO/Direttore Sanitario di Presidio presso il quale gli stessi prestano servizio;
- **per i Docenti e ricercatori Direttori di UOC, Dirigenti Responsabili di UOSD, Titolari di Programma A, B e C che afferiscono all'Area Direzionale Aziendale:**
il Direttore Generale;
- **per i Direttori di Dipartimento e per i Direttori di Area Funzionale Omogenea:**
il Direttore Generale;

La valutazione di seconda istanza è affidata al Collegio Tecnico che svolge le proprie funzioni sulla base della proposta di prima istanza, compilata con apposita scheda dal relativo responsabile e sottoscritta, per presa visione, dal dirigente/docente/ricercatore valutato.

La valutazione di seconda istanza non costituisce un evento valutativo distinto e/o di appello nei confronti della prima istanza, bensì una fase distinta di un unico procedimento valutativo, avente innanzitutto lo scopo di garantire la regolarità dello stesso; il Collegio, quindi, per prima cosa deve accertarsi del rispetto dei principi di trasparenza e partecipazione disposti dalla normativa in ambito di prima istanza.

Ai fini dell'espressione del giudizio definitivo di propria competenza, il Collegio si avvale della scheda prevista dal relativo Regolamento aziendale (Vd. Allegato 2 del presente Regolamento), procedendo all'esame dei seguenti elementi:

- la/e proposta/e di valutazione professionali di prima istanza riferite al periodo di riferimento;
- eventuali annotazioni avanzate dal valutatore di prima istanza;
- eventuali controdeduzioni da parte del dirigente sottoposto a valutazione;



- andamento nel tempo delle valutazioni di prima istanza;
- gli esiti delle valutazioni annuali effettuate dal Nucleo Aziendale di Valutazione in ambito gestionale.

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

Dall'analisi degli elementi di cui sopra, il Collegio ha la facoltà di integrare il punteggio di prima istanza - sia in senso positivo che negativo - giungendo in tal modo ad individuare il punteggio definitivo di seconda istanza espresso in centesimi.

In considerazione del contesto valutativo delineatosi, il Collegio procede ad individuare il valore soglia, unico per tutte le valutazioni sottoposte al proprio esame, al di sotto del quale la valutazione definitiva sarà considerata di esito negativo.

Nel caso si prospetti una valutazione negativa, prima della definitiva formalizzazione della stessa il Collegio ha l'obbligo di convocare ed ascoltare in contraddittorio il dirigente in questione, anche accompagnato da persona di sua fiducia.

Gli esiti dei lavori del Collegio Tecnico devono risultare da apposito verbale redatto da un segretario, tratto dal ruolo amministrativo, appartenente al profilo professionale non inferiore a quello di Assistente Amministrativo.

Art. 8 – EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

1. Valutazione positiva da parte del collegio tecnico:

l'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico, produce i seguenti effetti:

- a) al termine dell'incarico:
 - per i dirigenti/docenti/ricercatori universitari responsabili 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;
 - per il personale docente universitario la conferma nell'incarico di Direttore di UOC e/o di Titolare di Programma Aziendale A, ovvero l'attribuzione dei suddetti incarichi viene comunque effettuata d'intesa con il Rettore dell'Università, a norma dell'art. 5 del D.Lgs. 517/99.
 - per gli altri dirigenti realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale economico o di struttura semplice;
- b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno:
 - l'eventuale 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 qualora disponibili;
 - l'attribuzione dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro relativa alla fascia immediatamente superiore di cui all'art.5 CCNL del 08.06.2000, secondo biennio per i dirigenti Medici, Veterinari e sanitari non medici;
 - la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata;
- c) al maturare del quindicesimo anno di esperienza professionale, per tutti i dirigenti Medici, Veterinari e Sanitari non medici non titolari di struttura complessa, l'attribuzione del valore economico relativo alla fascia superiore dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro;
- d) con decorrenza 5 luglio 2006 (data di entrata in vigore del secondo biennio) la valutazione positiva prevista ottenuta al termine dei quindici anni di esperienza professionale comporta il

riconoscimento della retribuzione di posizione minima prevista per coloro che sono definiti "Dirigenti incarico lettera c) art. 27 CCNL del 08.06.2000;

- e) la norma di cui al punto precedente si applica anche a quei dirigenti che, riportano una valutazione positiva alla scadenza dell'incarico, hanno già acquisito l'esperienza quindicennale.

2. Valutazione negativa da parte del collegio tecnico:

l'esito negativo della valutazione affidata al Collegio tecnico alla scadenza dell'incarico produce i seguenti effetti:

- il direttore di struttura complessa non viene confermato nell'incarico, ma mantenuto in servizio con l'attribuzione di un incarico di responsabilità di struttura semplice o di natura professionale, congelando contestualmente un posto vacante da 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;
- Il responsabile di struttura semplice e gli altri dirigenti con incarico di natura professionale non vengono confermati nell'incarico ma viene loro attribuito un incarico di natura professionale di cui alla lett. C dell'art. 27 del CCNL 08/06/2000, comunque di valore economico inferiore, nonché il ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro per i Dirigenti medici, veterinari e sanitari non medici;
- Nell'attribuzione di incarichi con valore economico inferiore, questo non potrà essere di sotto del 40% della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata prevista; l'ammontare esatto della decurtazione sarà individuato dalla Direzione aziendale e dove necessario si dovrà procedere ad effettuare i necessari conguagli su quanto percepito;
- Per i dirigenti neo assunti, l'esito negativo della valutazione alla scadenza dei cinque anni comporta il ritardo di un anno:
 - Nell'eventuale conferimento di un incarico di natura professionale di cui all'art. 27 lettera c) CCNL 08/06/2000 o incarico di responsabilità di struttura semplice;
 - Nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro per i dirigenti aventi diritto;
 - Nell'attribuzione della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata equiparata;
- Tutti i dirigenti – ad eccezione dei Direttori di Struttura Complessa – che siano stati valutati negativamente dal relativo Collegio Tecnico, l'anno successivo saranno oggetto di una nuova valutazione da parte del collegio stesso per poter accedere ai benefici contrattualmente previsti;
- In tutti i casi in cui viene riportata una valutazione negativa da parte di qualsiasi dirigente, l'Azienda, se lo ritiene opportuno, può ricorrere alla proposta di recesso ai sensi dell'art. 36 del CCNL 05/12/1996, con le integrazioni apportate dall'art. 23 del CCNL dell'08/06/2000 e dell'art. 20 del CCNL 03/11/2005.

L'esito negativo della valutazione affidata al Collegio tecnico alla scadenza dell'incarico produce per il personale docente e ricercatore universitario i seguenti effetti:

- docenti con incarico di Direttore di UOC e di Titolare di Programma Aziendale A: viene data comunicazione preventiva al Rettore dell'Università e non vengono confermati nell'incarico, d'intesa con il Rettore stesso (art. 35.7 e 38.5 dell'Atto di Organizzazione e Funzionamento della Fondazione PTV ed art. 5 D.Lgs. 517/99);
- docenti e ricercatori Responsabili di U.O.S.: non vengono confermati nell'incarico, sentiti il Docente Direttore di Dipartimento/Responsabile di AFO e il Direttore di UOC/UOSD di afferenza (art. 37.3 dell'Atto di Organizzazione e Funzionamento della Fondazione PTV ed art. 5 D.Lgs. 517/99);
- docenti Titolari di Programma B: non vengono confermati nell'incarico, sentito il docente Direttore di Dipartimento (art. 38.5 dell'Atto di Organizzazione e Funzionamento della Fondazione PTV ed art. 5 D.Lgs. 517/99);



- ricercatori Titolari di Programma C: non vengono confermati nell'incarico, sentito il docente Direttore di Dipartimento e il Direttore di UOC/UOSD di afferenza (art. 38.5 dell'Atto di Organizzazione e Funzionamento della Fondazione PTV ed art. 5 D.Lgs. 517/99);
- docenti e ricercatori Dirigenti di UOSD: non vengono confermati nell'incarico acquisito il parere dell'Organismo tecnico di cui all'art. 36.4 dell' Atto di Organizzazione e Funzionamento della Fondazione PTV.
- docenti e ricercatori Titolari di incarico di natura professionale: non vengono proposti per l'attribuzione di incarichi di valenza superiore ovvero non vengono confermati nell'incarico, sentito il Docente Direttore di UOC/UOSD/Programma A di afferenza (art. 39.2 dell'Atto di Organizzazione e Funzionamento della Fondazione PTV ed art. 5 D.Lgs. 517/99);

Nel caso di valutazione negativa nei confronti di professori o ricercatori universitari, il Direttore Generale ne dà comunicazione al Rettore per gli eventuali conseguenti adempimenti di competenza.

ART. 9 - DISPOSIZIONI FINALI

I componenti dei Collegi Tecnici sono tenuti all'assoluta riservatezza rispetto ai contenuti dei procedimenti valutativi che li vedono coinvolti, riferendo dei risultati delle stesse esclusivamente alla Direzione Aziendale, oltre che, laddove necessario, al personale aziendale ufficialmente coinvolto nella gestione del sistema

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



SCHEDA DI VALUTAZIONE
PROFESSIONALE / COMPORTAMENTALE
 1^a ISTANZA.

DIRIGENTE VALUTATO:
 TUTTI I DIRIGENTI

DIRIGENTE VALUTATO: _____

RESPONSABILE VALUTATORE: _____

STRUTTURA AZIENDALE: _____

PERIODO VALUTATO: DAL _____

AL _____

A AREA DELLA COLLABORAZIONE: GRADO DI PARTECIPAZIONE MULTIDISCIPLINARE (DIPARTIMENTO)

GIUDIZIO (1-5)

1. <i>Grado di collaborazione con i colleghi</i>	1	2	3	4	5
2. <i>Grado di collaborazione con gli altri collaboratori</i>	1	2	3	4	5
3. <i>Grado di partecipazione all'attività dipartimentale</i>	1	2	3	4	5
4. <i>Grado d'integrazione multidisciplinare</i>	1	2	3	4	5
5. <i>Grado di adesione alle attività programmate anche in termini di turnazione</i>	1	2	3	4	5
6. <i>Grado di partecipazione allo sviluppo delle attività assistenziali, di didattica e di ricerca e in particolare allo sviluppo quali-quantitativo delle attività in coerenza con le linee di programmazione del Policlinico</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3):

B AREA DELLA COMUNICAZIONE: CAPACITÀ DI MOTIVARE, GUIDARE E VALUTARE I COLLABORATORI, GENERANDO UN CLIMA ORGANIZZATIVO POSITIVO ATTRAVERSO UNA EQUA DISTRIBUZIONE DEI CARICHI DI LAVORO, DEI VOLUMI DI ATTIVITÀ E DELLA GESTIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

GIUDIZIO (1-5)

1. <i>Capacità di valorizzare i propri collaboratori</i>	1	2	3	4	5
2. <i>Capacità di motivare</i>	1	2	3	4	5
3. <i>Capacità di coordinare</i>	1	2	3	4	5
4. <i>Capacità di prendere decisioni chiare e precise</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3):

C AREA DELL'ESPLETAMENTO DELLE FUNZIONI AFFIDATE NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DELLA QUALITÀ DELL'APPORTO SPECIFICO

GIUDIZIO (1-5)

1. <i>Accuratezza</i>	1	2	3	4	5
2. <i>Rapidità</i>	1	2	3	4	5
3. <i>Puntualità nell'esecuzione</i>	1	2	3	4	5
4. <i>Operatività in regime di certificazione di qualità</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3):

D AREA DELLA QUALITÀ PERCEPITA: GRADO DI ORIENTAMENTO ALL'UTENZA

GIUDIZIO (1-5)

1.	Grado d'appropriatezza degli interventi e delle prestazioni	1	2	3	4	5
2.	Livello di qualità professionale percepita dall'utenza	1	2	3	4	5
3.	Apparto al miglioramento dell'accoglienza	1	2	3	4	5
4.	Apparto al miglioramento della qualità e alla gestione del rischio clinico	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3) :

E AREA DELLA TECNOLOGIA E DEI PROCESSI: CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE TECNOLOGIE E DEI PROCESSI DI CONTROLLO, DI APPROPRIATEZZA CLINICA, CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ.

GIUDIZIO (1-5)

1.	Capacità di innovazione	1	2	3	4	5
2.	Capacità di gestione ed utilizzo delle tecnologie in dotazione e verifiche periodiche del	1	2	3	4	5
3.	Capacità di interscambiabilità operativa sull'uso di strumenti diagnostici e terapeutici	1	2	3	4	5
4.	Capacità di aderire al processo di pianificazione strategica e controllo aziendale (budgeting).	1	2	3	4	5
5.	Capacità di aderire alle procedure aziendali in materia di compilazione della documentazione sanitaria	1	2	3	4	5
6.	Capacità di aderire alle procedure aziendali riferite agli aspetti organizzativi e gestionali non clinici	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3) :

F AREA DELLE LINEE GUIDA E PROTOCOLLI E DELLE RACCOMANDAZIONI TERAPEUTICHE, ELABORAZIONE, PROMOZIONE, VERIFICA E DISSEMINAZIONE.

GIUDIZIO (1-5)

1.	Capacità di implementazione di linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico-	1	2	3	4	5
2.	Impegno nella promozione e diffusione dei contenuti.	1	2	3	4	5
3.	Capacità di realizzazione dei contenuti.	1	2	3	4	5
4.	Capacità di imbeano nell'analisi e nell'a disseminazione in ambito aziendale ed extra	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEGLI SCOSTAMENTI DAL GIUDIZIO MEDIO DI RIFERIMENTO (3) :

G AREA DELLA RICERCA CLINICA APPLICATA, TUTORAGGIO FORMATIVO, DOCENZA AZIENDALE

GIUDIZIO (1-5)

1.	Grado di ricerca clinica applicata e finalizzata	1	2	3	4	5
2.	Grado di impegno nella programmazione delle iniziative formative (piano formativo).	1	2	3	4	5
3.	Grado di coinvolgimento nella didattica in ambito aziendale.	1	2	3	4	5
4.	Grado di coinvolgimento nella didattica in ambito extra-aziendale (es. Università).	1	2	3	4	5

GIUDIZIO ANALITICO ED ELEMENTI DI CRITICITÀ RILEVATI :

SCHEDA DI VALUTAZIONE
PROFESSIONALE / COMPORTAMENTALE
 2^a ISTANZA.

DIRIGENTE VALUTATO:
 TUTTI I DIRIGENTI

DIRIGENTE VALUTATO : _____

PROFILO PROFESSIONALE : _____

STRUTTURA AZIENDALE : _____

TITOLARE D'INCARICO DI STRUTTURA :

SI NO

TIPOLOGIA DELL'INCARICO : _____

DECORRENZA DELL'INCARICO : _____

PERIODO VALUTATO: DAL _____

AL _____

DINAMICA DELLE VALUTAZIONI PROFESSIONALI DI PRIMA ISTANZA [RIF.A] :

ANNO	VALUTAZIONE SINTETICA DI 1° ISTANZA

- IN FORTE ASCESA
- IN MIGLIORAMENTO
- STABILE
- IN FLESSIONE
- IN NETTO PEGGIORAMENTO

RISULTANZE VALUTAZIONI DEL NAV NEL PERIODO DI RIFERIMENTO [RIF.B] :

ANNO DI RIFERIMENTO	ESITI DELLA VALUTAZIONE						

OSSERVAZIONI, INDICAZIONI, RILIEVI DEL VALUTATORE DI PRIMA ISTANZA [RIF.C] :

CONTRODEDUZIONI, OSSERVAZIONI, INDICAZIONI, RILIEVI DEL VALUTATO [RIF.C] :
