



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza Sardegna

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LA
COMPOSIZIONE E LE MODALITA' DI
FUNZIONAMENTO
DEL COLLEGIO TECNICO**

Pag. 1 di 19

REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LA COMPOSIZIONE E LE MODALITA' DI FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO TECNICO

**AREA DIRIGENZA MEDICO – VETERINARIA
AREA DIRIGENZA – SANITARIA - TECNICO -PROFESSIONALE –
AMMINISTRATIVA**

INDICE

1. PREMESSA E NORMATIVA DI RIFERIMENTO	3
2. PRINCIPI	4
3. COMPOSIZIONE	5
4. CRITERI DI VALUTAZIONE	6
5. PROCESSO DI VALUTAZIONE	7
6. VALUTAZIONE NEGATIVA	9
7. EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA	10
8. DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI	10
TABELLA 1	11
TABELLA 2	12
ALLEGATO A)	13
ALLEGATO B)	16
ALLEGATO C)	19

1. PREMESSA E NORMATIVA DI RIFERIMENTO

La disciplina delle verifiche dei Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) è contenuta nelle seguenti fonti:

- **Art. 15 del D.lgs 502/1992:**

Le verifiche concernono le attività professionali svolte e i risultati raggiunti e il livello di partecipazione, con esito positivo, ai programmi di formazione continua di cui all'articolo 16-bis e sono effettuate da un Collegio Tecnico, nominato dal Direttore Generale e presieduto dal Direttore del Dipartimento. L'esito positivo delle verifiche costituisce condizione per la conferma nell'incarico o per il conferimento di altro incarico, professionale o gestionale, anche di maggior rilievo.

- **Contratti Collettivi Nazionali sottoscritti il 3 novembre 2005 per l'Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa e il 19 Dicembre 2019 per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria del Servizio Sanitario Nazionale:**

in particolare, gli art. 26 del CCNL del 03/11/2005 della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale e art.57 del CCNL del 19/12/2019 per l'Area della Dirigenza medica e veterinaria, prevedono che gli organismi preposti alla verifica dei dirigenti ai sensi dell'art. 15, commi 5 e 6 del d.lgs.502/1992 siano:

a) il Collegio Tecnico: la composizione ed il funzionamento sono oggetto del presente Regolamento. Il Collegio Tecnico è un organismo che opera in autonomia rispetto agli organi dell'Azienda Sanitaria e le valutazioni espresse costituiscono presupposto di un complesso atto procedimentale che si conclude con provvedimento del Direttore Generale rispetto ai relativi effetti.

b) l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)

- **Art. 13 e segg. del CCNL 17/10/2008 per l'Area della Dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale:**

dispongono che i sistemi di valutazione, come predisposti dalle Aziende, definiscono i tempi delle procedure valutative, stabilendo che 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 altro incarico nell'ottica di una efficace organizzazione dei servizi.

- **Art. 57 del CCNL del 19/12/2019 della dirigenza medica e veterinaria:**

identifica e definisce gli “Organismi per la verifica e valutazione delle attività professionali e dei risultati dei dirigenti”.

Nell’ottica di una efficace organizzazione dei servizi e di celerità dell’azione amministrativa, il presente regolamento definisce le modalità e i criteri di valutazione dei dirigenti anche afferenti alle strutture Dipartimentali (Direttore e Responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale), seppure al momento non ancora istituite.

2. PRINCIPI

1. Il presente Regolamento disciplina la composizione e la modalità di funzionamento del **Collegio Tecnico**, quale Organismo preposto, ai sensi dell’art. 26 del CCNL 3/11/2005 Area della Dirigenza Sanitaria, Tecnica, Professionale e Amministrativa e dell’art. 57 del CCNL 19/12/2019 Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, alla verifica ed alla valutazione dei dirigenti, unitamente all’Organismo Indipendente di Valutazione.

2. La valutazione dei dirigenti è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro ed è diretta alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa.

3. Il Collegio Tecnico procede alla verifica e valutazione:

a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell’incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;

b) 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.

4. Le procedure di valutazione devono essere improntate ai seguenti principi:

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

- imparzialità.

3. COMPOSIZIONE

1) Il Collegio Tecnico viene individuato dal Direttore Generale ed è composto da un Presidente e da due componenti, come di seguito:

a) per la valutazione del Direttore di Dipartimento e del Coordinatore dei Servizi in Staff alla Direzione Generale:

- Presidente: Direttore Sanitario/Amministrativo di altra azienda sanitaria,
- Componenti: n. 2 Direttori di Dipartimento di tipologia omogenea ovvero Coordinatori di Servizi in Staff alla Direzione Generale, anche appartenenti ad altre Aziende Sanitarie;

b) per la valutazione del Direttore di Struttura Complessa:

in caso di presenza del Direttore di Dipartimento

- Presidente: Direttore di Dipartimento
- Componenti: n. 2 Direttori di Struttura Complessa di tipologia omogenea, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie;

in caso di assenza del Direttore di Dipartimento

- Presidente: Direttore Sanitario/Amministrativo di altra azienda sanitaria
- Componenti: n. 2 Direttori di Struttura Complessa di tipologia omogenea, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie;

c) per la valutazione dei Dirigenti di S.S. Dipartimentale e dei Responsabili dei Servizi in Staff alla Direzione Generale:

- Presidente: Direttore Dipartimento ovvero il Direttore Sanitario/Amministrativo,
- Componenti: n. 2 Direttori di Struttura Complessa della medesima disciplina, di disciplina equipollente e/o affine a quella del dirigente da valutare ovvero Responsabili di Servizi di Staff alla Direzione Generale, in entrambi i casi anche appartenenti ad altre Aziende Sanitarie. I componenti valutatori devono possedere un'anzianità professionale superiore a quella del valutato.

d) per la valutazione dei Dirigenti Struttura Semplice - Incarichi di alta specializzazione - Incarichi professionali - esperienza professionale:

- Presidente: Direttore Dipartimento, ovvero il Direttore Sanitario/Amministrativo,
- Componenti: n. 2 Direttori di Struttura Complessa ovvero Dirigenti di Struttura Semplice ovvero Dirigenti titolari di incarico di alta specializzazione, in tutti i casi comunque afferenti alla medesima area contrattuale del dirigente da valutare, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie. I componenti valutatori devono possedere un'anzianità professionale superiore a quella del valutato.

Ove sopra richiamati, il Direttore Amministrativo valuta il personale della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa, in tutti gli altri casi la valutazione è affidata al Direttore Sanitario.

- 2) Il Collegio Tecnico si avvale dell'apporto di un Dirigente/Funziario dell'Azienda con funzioni di segretario verbalizzante.
- 3) Le decisioni sono assunte a maggioranza dei presenti.
- 4) In caso di assenza all'interno dell'Azienda di idonee professionalità, i componenti del Collegio Tecnico possono essere individuati anche tra il personale del SSN di altra Azienda, nell'ambito dell'Area di valutazione.
- 5) I membri del Collegio Tecnico, anche se estranei all'Azienda, non percepiscono alcun compenso per le attività svolte, con la sola eccezione del rimborso delle spese sostenute, debitamente documentate.

4. CRITERI DI VALUTAZIONE

Si richiamano nel seguito gli elementi generali che costituiscono l'oggetto della valutazione, ai sensi dell'Art.28 del CCNL 3/11/2005 Area della Dirigenza Sanitaria, Tecnica, Professionale e Amministrativa e dell'Art.59 del CCNL 19/12/2019 Area della Dirigenza Medica e Veterinaria, con riguardo ai principi che devono ispirare le procedure di valutazione:

- a) collaborazione interna e livello di partecipazione multi professionale nell'organizzazione di afferenza;
- b) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico;
- c) risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- d) efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;

- e) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
- f) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
- g) capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
- h) raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del D.Lgs. 502 del 1992 (formazione continua) tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5;
- i) rispetto del codice di comportamento;

5. PROCESSO DI VALUTAZIONE

A. VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA

La valutazione di prima istanza deve prevedere la diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza appunto, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

La valutazione di prima istanza, che precede il Collegio Tecnico, è supportata da specifica relazione, redatta da ciascun dirigente valutato, sul raggiungimento degli obiettivi di incarico e sull'attività professionale svolta nel periodo considerato.

La valutazione di prima istanza, per entrambe le aree contrattuali, è svolta:

a) per i Direttori di Dipartimento e il Coordinatore dei Servizi in Staff alla Direzione Generale: dal Direttore Sanitario/Amministrativo,

b) per i Direttori di Struttura Complessa:

- in presenza di Direttore di Dipartimento: dal Direttore del Dipartimento
- in assenza di Direttore di Dipartimento: dal Direttore Sanitario/Amministrativo

c) per i Dirigenti di S.S. Dipartimentale e i Responsabili dei Servizi in Staff alla Direzione

Generale: dal Direttore di Dipartimento ovvero dal Coordinatore dei Servizi in Staff alla Direzione Generale.

d) per i Dirigenti Strutture Semplici - Incarichi di alta specializzazione – Incarichi professionali - esperienza professionale: dal Direttore della Struttura Complessa presso cui il Dirigente valutato presta servizio.

Nei casi sopra indicati, il Direttore Sanitario valuta il personale della dirigenza sanitaria e della dirigenza delle professioni sanitarie, mentre il Direttore Amministrativo valuta il personale della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa.

Nella valutazione dei Dirigenti, il valutatore di prima istanza non può far parte del Collegio Tecnico, in quanto Organo di valutazione di seconda istanza.

Il Dirigente che deve essere valutato, per qualunque motivazione, inoltra espressa istanza al Dirigente valutatore e, per conoscenza, al Direttore Generale nonché al Dirigente del Servizio del Personale, allegando alla stessa la relazione sul raggiungimento degli obiettivi di incarico, ovvero sull'attività professionale svolta nel periodo considerato.

Il Dirigente valutatore acquisisce la relazione e ai fini della formalizzazione della valutazione di prima istanza, compila le schede di valutazione allegate trasmettendole al Servizio del Personale. Ai fini della regolarità della procedura, tale scheda deve essere firmata dal dirigente valutato per avvenuta conoscenza del processo e del merito della valutazione.

Ove ritenuto, il Dirigente valutatore di prima istanza può avvalersi della facoltà di acquisire elementi e riscontri anche da parte di Responsabili di altre aree organizzative presso le quali il valutato abbia precedentemente prestato servizio.

In caso di mancato accordo in ordine alla valutazione, il dirigente valutato ha diritto a controdedurre per iscritto, in calce alla stessa scheda, le proprie argomentazioni.

Tutta la documentazione utile, viene messa a disposizione dal Servizio del Personale al Collegio Tecnico, ai fini dell'espletamento dell'attività di verifica.

Resta in ogni caso a cura del Servizio del Personale, avviare le procedure di verifica dei Dirigenti interessati, in prossimità delle relative scadenze.

B. VALUTAZIONE DI SECONDA ISTANZA

La valutazione di seconda istanza, effettuata dal Collegio Tecnico, 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 Tecnico, quindi, per prima cosa deve accertarsi del rispetto dei criteri di valutazione indicati nell'Art. 4 del presente Regolamento nonché dei principi di trasparenza e partecipazione disposti dalla normativa in ambito di prima istanza.

Nell'esprimere la valutazione, il Collegio Tecnico analizza la relazione professionale nonché la scheda di valutazione di prima istanza tenendo conto, eventualmente, anche delle valutazioni annuali di risultato.

Nello svolgimento della propria attività, inoltre, i Collegi hanno titolo ad accedere a tutta la documentazione disponibile e, se necessario, possono chiedere relazioni scritte e informazioni alle diverse strutture aziendali.

Il Collegio Tecnico, al fine di formulare compiutamente la propria valutazione, può convocare il dirigente che ha effettuato la valutazione di prima istanza e/o richiedere delucidazioni e chiarimenti all'organismo interno di verifica e controllo.

Il Collegio Tecnico esprime, per ciascun dirigente interessato, la propria valutazione in apposito verbale, avvalendosi dell'apposita scheda allegata al presente provvedimento ed eventualmente disponibile sul sito istituzionale.

Il Servizio del Personale provvede ad adottare gli eventuali provvedimenti conseguenti alla conclusione della procedura di valutazione nonché ad inserire i relativi atti nel fascicolo personale del dirigente.

6. VALUTAZIONE NEGATIVA

Il Collegio Tecnico ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ai sensi dell'art.31 dei CC.CC.NN.LL. 2002/2005, prima della formulazione del giudizio negativo, convoca il dirigente interessato al fine di acquisire le controdeduzioni del dirigente stesso; altresì convoca il Dirigente proponente l'istanza che dovrà essere ascoltato con dichiarazione a verbale.

Il Collegio Tecnico, una volta sentito l'interessato, anche assistito da una persona di fiducia, se ritiene fondato l'accertamento della responsabilità, esprime il proprio giudizio di valutazione negativa che deve essere comunicato in forma scritta, con allegata motivazione, al dirigente stesso. Detto esito viene comunicato, altresì, al Direttore Generale, per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.

L'assunzione del provvedimento deve essere commisurata, in applicazione dell'art. 60 e seguenti del CCNL 19/12/2019 Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e dell'art. 29 e seguenti del CCNL 3/11/2005 Area della Dirigenza Sanitaria, Tecnica, Professionale e Amministrativa:

- a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
- b) all'entità degli scostamenti rilevati rispetto agli obiettivi ed ai compiti professionali del dirigente.

7. EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA

Si applicano le disposizioni previste dagli artt. 30 e 31 del CCNL 3/11/2005 per l'Area della Dirigenza Sanitaria, Tecnica, Professionale e Amministrativa e dagli artt.61 e 62 del CCNL 19/12/2019 per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria.

8. DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

1. Per i procedimenti in essere alla data di pubblicazione del presente Regolamento, è fatta salva la valutazione di prima istanza già effettuata.
2. Per quanto non previsto o disciplinato dal presente Regolamento, si rimanda alla normativa vigente in materia.
3. Il presente Regolamento entra in vigore a decorrere dalla data di efficacia della Deliberazione del Direttore Generale.

TABELLA 1

**Riepilogo Composizione Organi di Valutazione della
Dirigenza Medica e Veterinaria**

Incarico da valutare	Valutatore 1^ istanza	Valutatore 2^ istanza Collegio Tecnico
Direttore di Dipartimento/ Coordinatore Servizi in Staff alla Direzione Generale	Direttore Sanitario	Presidente: Direttore Sanitario
		Componenti: n.2 Direttori Dipartimento di tipologia omogenea appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie
Direttore Struttura Complessa (in presenza di Direttore di Dipartimento)	Direttore Dipartimento	Presidente: Direttore Sanitario
		Componenti: n.2 Direttori Struttura complessa di tipologia omogenea appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie
Direttore Struttura Complessa (in assenza di Direttore di Dipartimento)	Direttore Sanitario o Amministrativo	Presidente: Direttore Sanitario di altra Azienda Sanitaria
		Componenti: n.2 Direttori Struttura complessa di della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie
Dirigenti di S.S. Dipartimentale/ Responsabili dei Servizi in Staff alla Direzione Generale	Direttore Dipartimento/ Coordinatore dei Servizi in Staff alla Direzione Generale	Presidente: Direttore Sanitario
		Componenti: n. 2 Direttori di Struttura Complessa della medesima disciplina, di disciplina equipollente e/o affine a quella del dirigente da valutare ovvero Responsabili di Servizi di Staff alla Direzione Generale, in entrambi i casi anche appartenenti ad altre Aziende Sanitarie. I componenti valutatori devono possedere un'anzianità professionale superiore a quella del valutato
Dirigenti di: Struttura Semplice Incarichi di alta specializzazione, incarichi professionali, esperienza professionale	Direttore Struttura presso cui il Dirigente valutato presta servizio	Presidente: Direttore Sanitario
		Componenti: n.2 Direttori Struttura complessa ovvero Responsabili di Struttura Semplice ovvero Dirigenti titolari di incarichi di alta specializzazione, della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie

TABELLA 2

Riepilogo Composizione Organi di Valutazione della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa

Incarico da valutare	Valutatore 1 ^a istanza	Valutatore 2 ^a istanza Collegio Tecnico
Direttore di Dipartimento/ Coordinatore Servizi in Staff alla Direzione Generale	Direttore Sanitario/Amministrativo	Presidente: Direttore Sanitario/ Amministrativo di altra Azienda Sanitaria
		Componenti: n.2 Direttori Dipartimento di tipologia omogenea appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie
Direttore Struttura Complessa (in presenza di Direttore di Dipartimento)	Direttore Dipartimento	Presidente: Direttore Sanitario/ Amministrativo
		Componenti: n.2 Direttori Struttura complessa di tipologia omogenea appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie
Direttore Struttura Complessa (in assenza di Direttore di Dipartimento)	Direttore Sanitario o Amministrativo	Presidente: Direttore Sanitario/ Amministrativo di altra Azienda Sanitaria
		Componenti: n.2 Direttori Struttura complessa di della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie
Dirigenti di S.S. Dipartimentale/ Responsabili dei Servizi in Staff alla Direzione Generale	Direttore Dipartimento/ Coordinatore dei Servizi in Staff alla Direzione Generale	Presidente: Direttore Sanitario/Amministrativo
		Componenti: n. 2 Direttori di Struttura Complessa della medesima disciplina, di disciplina equipollente e/o affine a quella del dirigente da valutare ovvero Responsabili di Servizi di Staff alla Direzione Generale, in entrambi i casi anche appartenenti ad altre Aziende Sanitarie. I componenti valutatori devono possedere un'anzianità professionale superiore a quella del valutato
Dirigenti di: Struttura Semplice Incarichi di alta specializzazione, incarichi professionali, esperienza professionale	Direttore Struttura presso cui il Dirigente valutato presta servizio	Presidente: Direttore Sanitario/Amministrativo
		Componenti: n.2 Direttori Struttura complessa ovvero Responsabili di Struttura Semplice ovvero Dirigenti titolari di incarichi di alta specializzazione, della medesima disciplina del dirigente da valutare ovvero di disciplina equipollente e/o affine, appartenenti anche ad altre Aziende Sanitarie

Nei casi sopra indicati, il Direttore Sanitario valuta il personale della dirigenza sanitaria e della dirigenza delle professioni sanitarie, mentre il Direttore Amministrativo valuta il personale della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa.

ALLEGATO A)

**VALUTAZIONE 1^ ISTANZA
SCHEMA DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE INDIVIDUALE**

Dirigenza Area Medico - Veterinaria - Dirigenza Sanitaria - Dirigenza Professioni Sanitarie

Nominativo del Dirigente _____

Struttura di appartenenza _____

Periodo di valutazione: Dal _____ Al _____

Incarico: _____

Valutatore: _____

	Elementi di Valutazione (max 100 punti)	Valutazione 1^ istanza
1	<p>Collaborazione interna a livello di partecipazione multi professionale nell'organizzazione (max 10 punti): (Capacità di condivisione obiettivi aziendali, di programmare e pianificare la propria attività al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati, di favorire o creare clima aziendale di collaborazione per consolidare il lavoro di squadra) <u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
2	<p>Livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico (max 10 punti) (Accuratezza- puntualità e rapidità nell'esecuzione, livello di qualità professionale riconosciuta) <u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
3	<p>Risultati delle procedure di controllo, con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni cliniche, orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi (max 10 punti) (Grado di appropriatezza degli interventi e delle prestazioni, contributo al miglioramento della qualità) <u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
4	<p>Efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi (max 10 punti) (Capacità di analizzare ed interpretare il contesto aziendale; capacità di correlare azioni e tempi per il raggiungimento degli obiettivi)</p>	

	<u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u>	
5	<p>Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale e la gestione degli istituti contrattuali (max 10 punti) (Capacità di costruire e gestire una proficua rete di relazioni, di coinvolgimento dei soggetti interessati nel perseguimento obiettivi valorizzando i diversi contributi)</p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
6	<p>Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali (max 10 punti) (Capacità di introdurre e gestire i processi innovativi; grado di interscambiabilità e flessibilità operativa; capacità di utilizzo delle tecnologie)</p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
7	<p>Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostiche terapeutiche (max 10 punti) (Capacità di assicurare prestazioni ottimali ed efficaci in coerenza con le linee guida aziendali, contribuendo promuovere e diffonderne i contenuti)</p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
8	<p>Attività di formazione anche con riferimento ai programmi di formazione permanente aziendale; (max 10 punti) (Partecipazione alle attività di formazione anche promosse dall'Azienda)</p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
9	<p>Raggiungimento del minimo dei crediti formativi (max 10 punti)</p> <p><u>Per i soli Dirigenti Sanitari non Medici</u> Raggiungimento del minimo dei crediti formativi e/o l'attenzione mostrata nei confronti della formazione permanente, dell'aggiornamento professionale, dello spazio dedicato allo studio, alla didattica ed alla ricerca finalizzata (max 10 punti)</p> <p><u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	

10	Rispetto del Codice di Comportamento e del Codice di Disciplinare (<i>max 10 punti</i>) <u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u>	
Totale Punteggio Finale		
Giudizio Finale (positivo/negativo)		
Motivazione Finale		

Legenda giudizio:

Giudizio positivo: punteggio ≥ 50 ,

Giudizio negativo: punteggio ≤ 50 .

Luogo e Data _____, _____

Firma del Valutato per presa visione ed accettazione _____

In caso di mancato accordo, si riportano le seguenti controdeduzioni:

Data _____, _____

Firma _____

ALLEGATO B)

**VALUTAZIONE 1^ ISTANZA
SCHEMA DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE INDIVIDUALE**

Dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica

Nominativo del Dirigente _____

Struttura di appartenenza _____

Periodo di valutazione: Dal _____ Al _____

Incarico: _____

Valutatore: _____

	Elementi di Valutazione (max 100 punti)	Valutazione 1^ istanza
1	<p>Collaborazione interna a livello di partecipazione multi professionale nell'organizzazione (max 15 punti): <i>(Capacità di condivisione obiettivi aziendali, di programmare e pianificare la propria attività al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi prefissati, di favorire o creare clima aziendale di collaborazione per consolidare il lavoro di squadra)</i> <u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
2	<p>Livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico (max 15 punti) <i>(Accuratezza- puntualità e rapidità nell'esecuzione, livello di qualità professionale riconosciuta)</i> <u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
3	<p>Efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi (max 15 punti) <i>(Capacità di analizzare ed interpretare il contesto aziendale; capacità di correlare azioni e tempi per il raggiungimento degli obiettivi)</i> <u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
4	<p>Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare</p>	



AREUS

Azienda Regionale
Emergenza Urgenza Sardegna

**REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LA
COMPOSIZIONE E LE MODALITA' DI
FUNZIONAMENTO
DEL COLLEGIO TECNICO**

Pag. 17 di 19

	<p>un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale e la gestione degli istituti contrattuali (max 15 punti) <i>(Capacità di costruire e gestire una proficua rete di relazioni, di coinvolgimento dei soggetti interessati nel perseguimento obiettivi valorizzando i diversi contributi)</i> <u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
5	<p>Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali (max 10 punti) <i>(Capacità di introdurre e gestire i processi innovativi; grado di interscambiabilità e flessibilità operativa; capacità di utilizzo delle tecnologie)</i> <u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
6	<p>Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli organizzativi (max 10 punti) <i>(Capacità di assicurare prestazioni ottimali ed efficaci in coerenza con le linee guida aziendali, contribuendo promuovere e diffonderne i contenuti)</i> <u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
7	<p>Attività di formazione anche con riferimento ai programmi di formazione permanente aziendale; (max 10 punti) <i>(Partecipazione alle attività di formazione anche promosse dall'Azienda)</i> <u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
8	<p>Rispetto del Codice di Comportamento e del Codice di Disciplinare (max 10 punti) <u>Giudizio analitico ed eventuali elementi di criticità:</u></p>	
Totale Punteggio Finale		
Giudizio Finale (positivo/negativo)		
Motivazione Finale		

Legenda giudizio:

Giudizio positivo: punteggio ≥ 50 ,

Giudizio negativo: punteggio ≤ 50 .

Luogo e Data _____, _____

Firma del Valutato per presa visione ed accettazione _____

In caso di mancato accordo, si riportano le seguenti controdeduzioni:

Data _____, _____

Firma _____

ALLEGATO C)

VALUTAZIONE 2^ ISTANZA - COLLEGIO TECNICO
Ai sensi dell'Art. 26 del CCNL 03/11/2005

Ruolo Dirigenza _____

Nominativo del Dirigente valutato: _____

Struttura di appartenenza _____

Incarico: _____

Finalità della Valutazione: _____

Esito Valutazione di 1^ istanza: Positivo con punteggio ____/100

Negativo con punteggio ____/100

Eventuali valutazioni annuali di risultato espresse dall'OIV:

DECISIONE DEL COLLEGIO TECNICO

Conferma quanto espresso valutazione di prima istanza

SI

NO: (modifica dei punteggi relativi ai seguenti elementi di valutazione e relative motivazioni)

La verifica effettuata dal Collegio Tecnico per le finalità di cui sopra ha avuto pertanto esito

POSITIVO

NEGATIVO

PUNTEGGIO FINALE _____

Firmato

Il Presidente _____

Il Componente _____

Il Componente _____

Il Segretario verbalizzante: _____

Luogo e Data _____, _____