

REGOLAMENTO PER LA COMPOSIZIONE E IL FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO TECNICO

Allegato A) approvato con deliberazione n. 416 del 7 novembre 2014

Art. 1 - Principi generali

Il Collegio Tecnico, ai sensi del combinato disposto dell'art. 15, V c. del D.Lgs 502/92 e s.m.i. e degli artt. dal 25 al 32 – Capo IV "Valutazione e verifica dei dirigenti" dei CC.CC.NN.LL. sottoscritti in data 03.11.2005 - Area Dirigenza Medica e Veterinaria ed Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa del S.S.N., è l'organismo deputato alla verifica e valutazione di seconda istanza del personale dirigente.

Art. 2 – Ambito di applicazione

Il Collegio Tecnico, procede quindi alla valutazione:

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito;
- b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- c) dei Dirigenti ai fini dell'adeguamento dell'indennità di esclusività (al quinto ed al quindicesimo anno di servizio).

Art. 3 - Composizione e Organizzazione del Collegio

Ai sensi dei CC.II.AA. di entrambe le aree dirigenziali, il Direttore Generale provvede alla nomina del Collegio Tecnico che risulta così composto:

- Presidente: Direttore del Dipartimento/Distretto, salvo questi non sia anche il valutatore di 1^a istanza; in tal caso subentrano il Direttore del Presidio o il Direttore Sanitario/Direttore Amministrativo a seconda dell'afferenza della Struttura.
- Componente: dirigente responsabile di Struttura Complessa del ruolo e dell'area in cui è compresa la disciplina del dirigente valutato, anche estraneo all'Azienda;
- Componente: esperto di organizzazione del lavoro, sviluppo risorse umane o psicologia del lavoro.

La composizione del Collegio deve essere comunicata al dirigente valutato che può ricusarne i membri documentando situazioni di conflitto di interessi, inimicizia grave, causa pendente, rapporto di credito o debito.

Il Collegio Tecnico si avvale del supporto del Servizio Risorse Umane, che curerà, tra l'altro, gli adempimenti procedurali necessari per la definizione delle attività di valutazione.

Al termine dei lavori, il Collegio Tecnico proposto esprime un giudizio sintetico, utilizzando un modello di verbale, denominato "*Scheda di valutazione professionale/comportamentale*" denominato (SVPC).

Art. 4 - Funzioni e poteri del Collegio

La funzione principale del Collegio, quale garante dell'intero procedimento di valutazione, si sostanzia in particolare nel verificare che la proposta di valutazione sia stata redatta in conformità ai principi della trasparenza dei criteri stabiliti e dei risultati raggiunti nonché dell'adeguata informazione e partecipazione del valutato.

In particolare:

- il valutatore di prima istanza, ossia il valutatore sovraordinato gerarchicamente al dirigente valutato, esprime con la "*Scheda di Appropriatezza delle Attività*" (SAA) un ulteriore giudizio complementare ai valori, già contenuti nelle "*Schede di Valutazione Integrata*" (SVI) riferito al periodo complessivo oggetto di valutazione
- il Collegio Tecnico interviene in seconda istanza e procede all'esame degli elementi di cui all'art. 28 dei CC.CC.NN.LL. 03.11.2005, di entrambe le aree dirigenziali e nello specifico tiene conto:
 - dell'andamento nel tempo delle valutazioni prestazionali-qualitative e comportamentali di 1^a istanza (SVI)
 - delle valutazioni professionali di 1^a istanza contenute nella SAA con le eventuali annotazioni espresse;
 - (per i direttori di struttura/dipartimento) degli esiti delle valutazioni annuali effettuate dall'Organismo indipendente di valutazione e delle valutazioni qualitative e comportamentali di 1^a istanza (SV) e viene chiesto al valutato di produrre un curricula specifico, integrato da una relazione descrittiva dell'attività svolta;
 - dell'orientamento all'utenza, ossia la verifica dell'esistenza o meno di denunce e/o lamenti (laddove il procedimento sia già definitivo) ovvero note di merito e di apprezzamento;
 - del raggiungimento del minimo di credito formativo (compresa docenza);
 - del rispetto del codice di comportamento considerando gli esiti di procedimenti di responsabilità civile, penale e disciplinare, il rispetto delle regole dettate dall'Azienda in materia di presenza in servizio.

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

Art. 5 - Effetti della valutazione

Ai sensi degli artt. 28-29-30-31 dei CC.CC.NN.LL. del 03.11.2005 di entrambe le aree dirigenziali, l'esito della valutazione se positivo produce, nei limiti disposizioni nazionali vigenti:

- a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico si realizza la condizione per la conferma o per il conferimento di altro della medesima tipologia di pari o maggiore rilievo gestionale ed economico;
- b) per gli altri dirigenti si realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale;
- c) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno di attività, 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 strutture semplici; l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore; la rideterminazione della retribuzione di posizione minima contrattuale;
- d) per i dirigenti, al termine del quindicesimo anno di esperienza, l'adeguamento dell'indennità di esclusività.

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 che può essere assistito da persona di fiducia.

L'esito negativo della valutazione al termine dell'incarico determina responsabilità cui conseguono nello specifico gli effetti di cui all'art. 30 dei succitati CC.CC.NN.LL..

Art. 6 - Norma finale

Per quanto non previsto nel presente Regolamento si fa riferimento alla normativa contrattuale vigente.