

AREA DEL COMPARTO “SCHEMA di VALUTAZIONE della Funzione di Coordinamento e dell’incarico di Posizione Organizzativa”

RICHIAMATI:

- il C.C.N.L. 7/4/99, art. 20 e 21 in tema di attribuzione di incarichi di Posizione Organizzativa;
- il C.C.N.L. 20/9/01, art. 10 in tema di Coordinamento;
- l’Accordo Integrativo Aziendale dell’8/7/2003 con particolare riferimento al capitolo 4);
- il Protocollo d’Intesa Aziendale del 15.6.2005, capitoli 1) e 2)

SI APPROVA IL SEGUENTE SCHEMA DI VALUTAZIONE:

La valutazione della Funzione di Coordinamento

1. Valutazione del periodo di prova

1.1 Temporalità, soggetti, strumenti:

- ✚ a sei mesi dall’inizio dell’incarico di Coordinamento;
- ✚ il Coordinatore viene valutato dall’operatore responsabile titolare di P.O. della struttura organizzativa, o del Dipartimento.
- ✚ lo strumento adottato è la scheda di valutazione prodotta e condivisa durante il Progetto di formazione/lavoro attivato con i Coordinatori (2005-2006);

1.2 Effetti della valutazione professionale:

- Nel caso la valutazione **a sei mesi** presenti criticità **lievi** (espresse sulla scheda di valutazione con la lettera D), viene attivato un **percorso di miglioramento** che ha una durata di **sei mesi** al termine dei quali la situazione viene rivalutata dall’operatore responsabile titolare di P.O. in collaborazione con il Responsabile delle macroarticolazioni aziendali della Direzione Infermieristica e Tecnica;
Al persistere delle criticità tale situazione assume un valore di gravità tale per cui, con formale richiesta, acquisito il consenso del Direttore della Unità Operativa, viene attivato il Collegio di Valutazione, in caso di valutazione invariata, viene revocata la funzione e l’indennità di coordinamento.
- nel caso la valutazione **a sei mesi** presenti criticità **gravi** (espresse sulla scheda di valutazione con la lettera E che deve essere corredata da evidenze documentali) con formale richiesta, acquisito il consenso del Direttore della Unità Operativa, viene attivato il Collegio di Valutazione, viene attivato un percorso di miglioramento con **tutoraggio** per **sei mesi** da parte di un operatore con incarico di Coordinamento individuato dalla D.I.T., durante questo periodo non viene attribuita l’indennità di parte variabile.
Al termine del percorso di tutoraggio viene attivato Collegio di Valutazione ed in caso del persistere della valutazione negativa, viene revocata la funzione e l’indennità di coordinamento.
- nel caso la valutazione a sei mesi risulti **positiva** l’incarico verrà rivalutato secondo le modalità previste al termine del biennio dall’incarico, quindi dopo 18 mesi dal termine del periodo di prova.

2. Coordinamenti successivi al 31/8/2001:

2.1 Il dipendente incaricato della funzione di Coordinamento sottoscrive uno specifico contratto nel quale vengono definiti:

- ✚ i contenuti,
- ✚ le responsabilità collegate alla gestione delle risorse assegnate in termini di personale e beni,
- ✚ i criteri della valutazione dell'attività svolta.

La verifica del Collegio di Valutazione è effettuata per i nuovi incarichi attribuiti sia in via definitiva che in caso di supplenza.

2.1 Temporalità ed effetti della valutazione

Le valutazioni, successive a quella del periodo di prova, vengono attuate al termine del secondo anno dall'inizio dell'attribuzione e successivamente di norma con cadenza biennale, tranne per situazioni particolari che richiedano una valutazione con tempi più ravvicinati.

- A) nel caso la valutazione presenti **criticità lievi** (espresse sulla scheda di valutazione con la lettera D), viene attivato un **percorso di miglioramento** che ha una durata di **sei mesi** al termine dei quali la situazione viene rivalutata dall'operatore responsabile titolare di P.O, in collaborazione con il Responsabile delle macroarticolazioni aziendali della Direzione Infermieristica e Tecnica. Al persistere delle criticità tale situazione assume un valore di gravità tale per cui, con formale richiesta, acquisito il consenso del Direttore della Unità Operativa, viene attivato il Collegio di Valutazione, in caso di valutazione invariata, **negativa**, viene revocata la **funzione e l'indennità** di coordinamento.
- B) nel caso la valutazione presenti **criticità gravi** (espresse sulla scheda di valutazione con la lettera E che deve essere corredata da evidenze documentali) con formale richiesta, acquisito il consenso del Direttore della Unità Operativa, viene attivato il Collegio di Valutazione, viene attivato un percorso di miglioramento con **tutoraggio** che ha una durata di **sei mesi** da parte di un operatore con incarico di Coordinamento individuato dalla D.I.T. Durante questo periodo non viene attribuita l'indennità di parte variabile. Al termine del percorso di tutoraggio viene attivato il Collegio di Valutazione ed in caso del persistere della **valutazione negativa**, viene revocata la **funzione e l'indennità** di coordinamento.
- c) nel caso la valutazione periodica risulti **positiva**, l'incarico verrà rivalutato secondo le modalità previste al termine del **biennio**.

3. Coordinamenti precedenti al 31/8/2001

La verifica per quanto attiene la funzione di Coordinamento avviene a cadenza biennale, tranne per situazioni particolari che richiedano una valutazione con tempi più ravvicinati.

3.1 Temporalità ed effetti della valutazione

- A) nel caso la valutazione presenti **criticità lievi** (espresse sulla scheda di valutazione con la lettera D), viene attivato un **percorso di miglioramento** che ha una durata di **sei mesi** al termine dei quali la situazione viene rivalutata dall'operatore responsabile titolare di P.O, in collaborazione con il Responsabile delle macroarticolazioni aziendali della Direzione Infermieristica e Tecnica. Al persistere delle criticità tale situazione assume un valore di gravità tale per cui, con formale richiesta, acquisito il consenso del Direttore della Unità Operativa, viene attivato il Collegio di Valutazione, in caso di valutazione invariata, **negativa**, viene revocata la **funzione** di coordinamento.
- B) nel caso la valutazione presenti **criticità gravi** (espresse sulla scheda di valutazione con la lettera E che deve essere corredata da evidenze documentali) con formale richiesta, acquisito il consenso del Direttore della Unità Operativa, viene attivato il Collegio di Valutazione, viene attivato un percorso di miglioramento con **tutoraggio** che ha una durata di **sei mesi** da parte di un operatore con incarico di Coordinamento individuato dalla D.I.T. Durante questo periodo non viene attribuita l'indennità di parte variabile. Al termine del percorso di tutoraggio viene attivato il Collegio di Valutazione ed in caso del persistere della **valutazione negativa**, viene revocata la **funzione** di coordinamento.
- C) nel caso la valutazione periodica risulti **positiva**, l'incarico verrà rivalutato secondo le modalità previste al termine del **biennio**.

3. Organismo preposto alla Valutazione:

3.1 Composizione

La verifica viene svolta per tutti i coordinamenti, ad esclusione del periodo di prova, da parte di un **COLLEGIO TECNICO DI VALUTAZIONE** costituito da un Presidente e due Componenti:

- 1 operatore Cat. D - livello economico Ds, della Direzione Infer. e Tecnica Aziendale, con funzioni di Presidente;
- 1 operatore all'U.O. Valutazione Professionale Risorse Umane competente in materia di Valutazione (il Dirigente o suo delegato) (componente fisso per tutte le aree);
- 1 operatore Cat. D - livello economico Ds, individuato tra i coordinatori di struttura territoriale o ospedaliera; Per l'Area Sociale le funzioni di Presidente sono assunte da un Responsabile dei Servizi Sociali.

3.2 Evidenza documentale

La documentazione del percorso valutativo e quindi l'esito della valutazione periodica è inserito nel fascicolo personale dei dipendenti interessati. Di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

4. Disposizioni ulteriori

Per i titolari di funzione di Coordinamento a cui sia attribuita anche una Posizione Organizzativa la valutazione è unica ed omnicomprensiva di entrambi gli incarichi a valenza biennale secondo le modalità concordate per le Posizioni Organizzative.

Nel caso venga meno la funzione, al dipendente che abbia sempre conseguito valutazioni positive può essere conferito un ulteriore incarico in altro settore.

La valutazione della Posizione Organizzativa

La valutazione di risultato avviene con cadenza annuale da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale, la valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

La valutazione di posizione viene svolta a cadenza biennale.

La verifica viene svolta per tutte le Posizioni Organizzative da parte de **COLLEGIO TECNICO DI VALUTAZIONE** costituito da un Presidente e due Componenti:

Area Sanitaria:

- N° 1 Dirigente Sanitario sovraordinato o n° 1 operatore Categoria D – livello economico Ds, titolare di Posizioni Organizzativa con funzioni di Presidente, sovraordinato della Direzione Infermieristica e Tecnica Aziendale;
- 1 operatore all'U.O. Valutazione Professionale Risorse Umane competente in materia di Valutazione (il Dirigente o suo delegato) (componente fisso per tutte le aree);
- 1 operatore Cat. D – livello economico DS – titolare di Posizione Organizzativa componente della Direzione Infermieristica e Tecnica;

Per l'Area Sociale le funzioni di Presidente sono assunte da un Responsabile dei Servizi Sociali e da 1 operatore Cad D – livello Ds – titolare di Posizione Organizzativa dell'Area Sociale;

Per l'Area Amministrativa e Tecnica le funzioni di Presidente sono assunte dal Dirigente di M.O. o dell'U.O. e da 1 operatore titolare di Posizione Organizzativa.

L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati. Di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

In caso di eventuale valutazione negativa, gli organismi di cui ai punti precedenti, prima della definitiva formalizzazione, acquisiscono in contraddittorio le considerazioni del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di fiducia dell'operatore valutato..

La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di funzione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito ai sensi dell'art. 35 ed ove spettante quello dell'art. 36, co. 3.