

ASL

Teramo

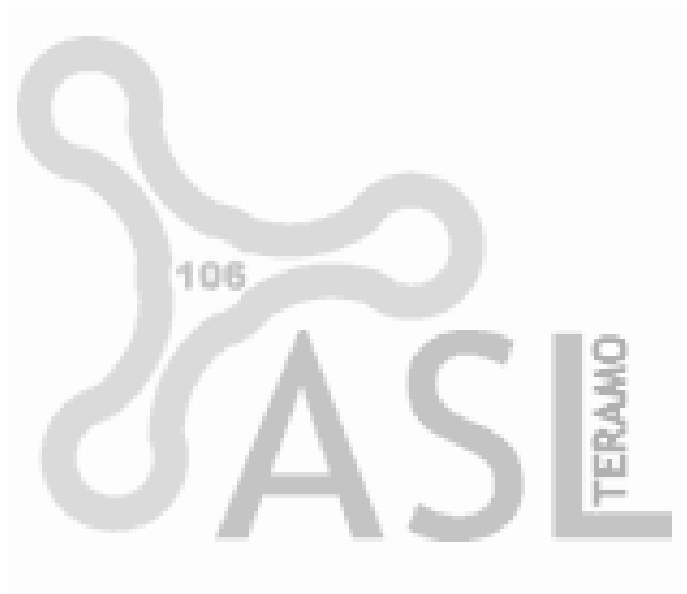
---

Bozza di

Regolamento in materia di

***VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI***

Area Amministrativa, Professionale e Tecnica.





## INDICE :

### **VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E RELATIVI EFFETTI**

Art. 1	SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI. ....	PAG. 1
Art. 2	LA METODOLOGIA PER L'ESPRESSIONE DELLE VALUTAZIONI. ....	PAG. 3
Art. 3	EFFETTI DELLA VALUTAZIONE DEL NAV. ....	PAG. 5
Art. 4	EFFETTI DELLA VALUTAZIONE DEL COLLEGIO TECNICO. ....	PAG. 6
Art. 5	TUTELA DELLA PRIVACY. ....	PAG. 8
Art. 6	NORME FINALI. ....	PAG. 8

### **ALLEGATI**

ALLEGATO 1	SCHEDA DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE/COMPORAMENTALE DI 1 <sup>A</sup> ISTANZA .....	PAG. 9
ALLEGATO 2	SCHEDA DI VALUTAZIONE GESTIONALE/MANAGERIALE DI 1 <sup>A</sup> ISTANZA .....	PAG. 12
ALLEGATO 3	SCHEDA DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE/COMPORAMENTALE DI 2 <sup>A</sup> ISTANZA .....	PAG. 14
ALLEGATO 4	SCHEDA DI VALUTAZIONE GESTIONALE/MANAGERIALE DI 2 <sup>A</sup> ISTANZA .....	PAG. 16
ALLEGATO 5	VERBALE ILLUSTRAZIONE SCHEDE DI VALUTAZIONE E CONDIVISIONE DEI RELATIVI CRITERI .....	PAG. 18



## VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E RELATIVI EFFETTI.

### ART. 1 SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI.

- 1** - riferimento alle previsioni dei vigenti Contratti Nazionali di Lavoro, visti i principi della normativa di cui all'art. 15 e ss. del D.Lgs. 502/1992 e s.m.i., nonché al D.Lgs. 286/1999, la valutazione dei dirigenti è diretta alla verifica dei comportamenti e della professionalità espressa nell'espletamento del servizio ed è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro dei dirigenti medesimi.
- 2** - Con il presente Regolamento l'Azienda adotta una metodologia di valutazione nel pieno rispetto dei principi di trasparenza, oggettività e partecipazione del valutato disposti dalla norma contrattuale.
- Ai fini della correttezza dello svolgimento dei processi valutativi, quindi, sarà fondamentale che ogni direttore/responsabile di struttura titolare di budget proceda ad informare ogni collaboratore dirigente in merito all'attivazione/sussistenza dell'istituto in oggetto, illustrando in maniera opportuna quali sono i principi, i criteri, le regole e gli strumenti di valutazione (schede) riportati nel prosieguo del presente Regolamento aziendale.
- 3** - I risultati finali del processo di valutazione sono riportati nel fascicolo personale e costituiscono elemento di valutazione da parte della Direzione Generale per la conferma o la modifica di qualsiasi tipo di incarico dirigenziale.
- 4** - Il sistema di valutazione si articola in funzione del tipo d'incarico conferito al personale da valutare:
1. Direttori/Responsabili di struttura complessa/semplice (titolari di budget);
  2. Dirigenti professional, cioè che svolgono funzioni professionali di base o di alta specializzazione.
- In funzione della suddetta distinzione, la valutazione si svilupperà opportunamente nei seguenti ambiti:
- a) tutto il personale dirigente (punti 1 e 2) è soggetto a valutazione di tipo professionale/comportamentale;
  - b) i dirigenti responsabili di struttura complessa o semplice (punto 1) sono valutati anche in relazione alle capacità gestionali/manageriali espresse nello svolgimento dell'incarico;
- 5** - Il processo di valutazione relativo a ciascuno degli ambiti di cui al precedente comma si svolge su due istanze distinte e separate (proposta di valutazione di prima istanza e valutazione definitiva di seconda istanza).
- 6** - Le proposte di valutazione di prima istanza, sia professionale che gestionale, vengono effettuate con cadenza annuale dal dirigente posto in posizione funzionale immediatamente superiore al dirigente da valutare.
- Stante l'attuale modello organizzativo dell'Azienda, si prevede quindi il seguente schema:

VALUTATO	VALUTATORE DI PRIMA ISTANZA
Direttore di Dipartimento	Direttore Sanitario o Amministrativo aziendale (a seconda dell'area di competenza)
Direttore di UOC o Responsabile di UOS Dipartimentale	Direttore di Dipartimento
Responsabile di UOS interna a UOC	Direttore della UOC di riferimento
Personale dirigente professional	Direttore della Unità Operativa di riferimento

Stante il principio di diretta conoscenza dell'attività del valutato che guida l'Azienda nella scelta di coloro che devono effettuare le valutazioni di prima istanza si prevede che:

- 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 idonei a soddisfare il summenzionato principio;
- nei casi in cui manchi la figura del direttore/responsabile di struttura deputato alla valutazione di prima istanza, alla stessa provvederà il direttore di livello organizzativo immediatamente superiore.

**7** - Per le due diverse proposte di valutazione, quella professionale/comportamentale (art. 1, comma 4, lett. a) del presente Regolamento) e quella gestionale di prima istanza (art. 1, comma 4, lett. b)) si utilizzano le schede di cui agli allegati 1 e 2; tali schede tengono necessariamente conto delle "aree di analisi" indicate dal Contratto Nazionale di Lavoro.

**8** - La valutazione definitiva di seconda istanza riguardante gli aspetti professionali/comportamentali - comma 4 lett. a) - è affidata al Collegio Tecnico dell'Area di competenza del dirigente; la valutazione di seconda istanza della capacità gestionale/manageriale dei direttori/responsabili di struttura - comma 4 lett. b) sono affidate al Nucleo Aziendale di Valutazione.

**9** - Per quanto riguarda i tempi e le scadenze della valutazione di seconda istanza, essa ha luogo :

- a) per gli ambiti di competenza del NAV, ogni anno;
- b) per gli ambiti di competenza del relativo Collegio tecnico :
  - alla scadenza dell'incarico conferito nei riguardi di tutti i dirigenti;
  - al termine del primo quinquennio di servizio per i dirigenti di nuova assunzione, ai fini del conferimento di un incarico professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi di verifica e di controllo o di responsabilità di struttura semplice o complessa; l'esito di tale momento valutativo è inoltre condizione per avere diritto alla equiparazione della retribuzione di posizione minima contrattuale.

**10** - In linea con quanto disposto dall'art. 5, comma 4 del D.Lgs. 286/99, oltre che alle scadenze sopra indicate, in via eccezionale l'attività dei dirigenti può essere sottoposta a valutazione definitiva, anche prima della scadenza dell'incarico a questi conferito, fatta salva comunque ogni azione prevista dalle norme di legge o altre norme. Quindi a seguito di due valutazioni negative consecutive da parte del Nucleo di Valutazione, 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, l'Azienda può disporre la revoca anticipata dell'incarico previa valutazione del relativo Collegio Tecnico.

**11** - In seconda istanza il NAV e il Collegio Tecnico - a seconda delle rispettive competenze - procedono in piena autonomia prioritariamente alla validazione del processo seguito e, contestualmente, alla valutazione definitiva (positiva o negativa) delle proposte di valutazione di prima istanza espresse dal dirigente responsabile nel periodo esaminato. A tal fine, oltre alle schede annuali di prima istanza compilate dal direttore/responsabile di struttura (allegati 1 e 2), gli organismi collegiali di seconda istanza hanno la facoltà

di utilizzare ogni altro elemento che ritengano opportuno acquisire dall'Azienda ai fini dell'espressione del giudizio definitivo.

- 12 - L'esito delle valutazioni annuali da parte del NAV concorre alla formazione delle valutazioni di competenza del relativo Collegio tecnico.
- 13 Ai fini delle valutazioni definitive, gli organismi collegiali di seconda istanza utilizzano le schede di cui agli allegati 3 e 4.

**ART. 2**

**LA METODOLOGIA PER L'ESPRESSIONE DELLE VALUTAZIONI.**

- 1 - La metodologia applicata dall'Azienda in via generale per esprimere i giudizi su tutti i possibili elementi da valutare prevede la definizione di un certo numero di aree di esame (da Contratto) e, all'interno di queste, l'indicazione degli elementi analitici (item) sui quali il valutatore di prima istanza è chiamato ad esprimere il proprio giudizio sintetico. Di seguito si procede ad illustrare i passaggi metodologici relativi alla valutazione sia professionale che gestionale.
- 2 - Per l'espressione del giudizio relativo a ciascun "item" il valutatore di prima istanza potrà orientarsi sulla base di una scala a cinque gradini, cui corrispondono altrettanti giudizi di valore differenziale rispetto ad un giudizio medio-atteso considerato "adeguato", cui, per convenzione, si attribuisce un punteggio pari a 3. La correlazione fra giudizi sintetici e punteggio è definita secondo lo schema seguente:

<b>ESITO OSSERVATO</b>	<b>GIUDIZIO SINTETICO</b>
LARGAMENTE AL DI SOPRA DELL'ATTESA	(5) ECCELLENTE
SUPERIORE ALL'ATTESA	(4) BUONO
<b>IN LINEA CON L'ATTESA</b>	<b>(3) ADEGUATO</b>
INFERIORE ALL'ATTESA	(2) MEDIOCRE
LARGAMENTE AL DI SOTTO DELL'ATTESA	(1) SCARSO

- 3 - A garanzia del diritto alla trasparenza ed alla partecipazione del valutato, fin dal momento dell'affidamento dell'incarico, ogni responsabile superiore, chiamato a svolgere la proposta di valutazione di propria competenza, deve specificare a tutti i dirigenti affidati alla sua responsabilità quali siano gli elementi procedurali previsti in ogni tipologia di valutazione, compresa la scala dei giudizi possibili; egli deve, altresì, svolgere uno o più incontri durante i quali dovrà aver cura d'illustrare, anche attraverso esempi, i comportamenti ritenuti congrui per conseguire il giudizio "adeguato (3)" in relazione a ciascun item riportato sulla scheda. Al fine di documentare l'avvenuta informativa sulle modalità e le regole attraverso cui si

svolgerà il processo di valutazione che lo riguarda, si prevede che il dirigente valutatore richieda al dirigente da valutare di apporre la propria firma in un apposito verbale (Allegato 7).

- 4 - Nel corso dell'anno, qualora il dirigente si discosti rispetto agli elementi sui quali dovrà essere valutato, questi deve esserne informato immediatamente da parte del dirigente superiore, il quale è tenuto a chiarire eventuali discordanze di interpretazione.
- 5 - Nella compilazione delle schede di prima istanza, il valutatore è tenuto a motivare per iscritto - negli appositi spazi sotto ogni area di valutazione o attraverso documentazione allegata - ogni giudizio inferiore al valore medio di riferimento (ADEGUATO = 3).
- 6 - Nel caso in cui, in considerazione di particolari contesti organizzativi, alcuni ambiti di giudizio risultino effettivamente inadatti ai fini della valutazione di certe figure professionali, il valutatore di prima istanza ha la possibilità di non procedere all'espressione di alcun giudizio in relazione a tali specifici item, avendo cura di segnalarne il motivo sullo spazio di commento previsto nella relativa scheda. Ciò non andrà a scapito della valutazione del dirigente interessato, essendo le procedure di analisi dei giudizi basate su valori non assoluti, bensì relativi ad una base centesimale che prende in considerazione solo i giudizi effettivamente espressi dal diretto superiore.
- 7 - Il dirigente sottoposto a valutazione deve venire informato con cadenza annuale dell'esito della stessa a cura del rispettivo valutatore (diretto superiore) e le schede di valutazione di prima istanza, riempite in tutte le parti che le compongono, devono essere firmate dal valutato per presa visione. In caso di rifiuto si provvederà alla spedizione al relativo domicilio della scheda compilata e firmata dal dirigente valutatore tramite raccomandata e ricevuta di ritorno.
- 8 - La corretta e puntuale compilazione delle schede di valutazione annuale di prima istanza, nonché l'invio delle stesse nei tempi debiti all'ufficio incaricato di gestire il sistema, rappresentano responsabilità dirette del dirigente valutatore.
- 9 - In caso di mancata condivisione sui contenuti della proposta di valutazione di prima istanza, il dirigente sottoposto a valutazione ha diritto di formulare per iscritto le proprie osservazioni e rilievi.
- 10 - Applicando la presente metodologia ai diversi ambiti valutativi, il giudizio finale potrà assumere esito positivo o negativo; per stabilirlo gli organismi deputati in seconda istanza (i Collegi tecnici per la parte professionale/comportamentale ed il Nucleo di Valutazione per la parte gestionale) si orientano individuando, sulla base del contesto di riferimento osservato, un valore soglia oltre il quale le valutazioni si riterranno positive.
- 11 - Al fine di cui sopra, ogni organismo è tenuto a compilare una propria scheda di valutazione di seconda istanza, nella quale, oltre alla sintesi dei giudizi di prima istanza, potranno essere inseriti tutti gli elementi ritenuti utili a documentare i giudizi e le capacità espresse nel periodo esaminato. Le considerazioni in merito a tali elementi potranno essere espresse attraverso un eventuale punteggio integrativo (di segno positivo o negativo) che, sommato al punteggio derivato dalla prima istanza, andrà a rappresentare il punteggio definitivo del dirigente. Quest'ultimo punteggio, rapportato al valore soglia, consentirà l'espressione del giudizio finale positivo o negativo.



- 12** - L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione (NAV e Collegi tecnici), prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere necessariamente preceduta da un contraddittorio nel quale verranno acquisite le controdeduzioni del dirigente, anche assistito da persona di sua fiducia.
- 13** - L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello aziendale ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporterà l'assunzione di provvedimenti necessariamente commisurati:
- a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
  - b) all'entità degli scostamenti rilevati.
- 14** - Indipendentemente dall'esito definitivo della proposta di valutazione di prima istanza espresso sinteticamente in centesimi, qualora fra i singoli criteri valutati si evidenziassero elementi di eccezionale gravità, gli organismi chiamati ad esprimere la valutazione di seconda istanza, sentito il valutato in contraddittorio secondo le modalità previste dai vigenti Contratti, possono esprimere autonomamente il proprio giudizio definitivo.

### ART. 3

### EFFETTI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE DEL NAV.

#### VALUTAZIONE POSITIVA del NAV

---

- 1** - L'esito positivo della valutazione annuale del NAV è condizione necessaria per l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, così come determinata dall'applicazione della metodologia contenuta nell'apposito Protocollo applicativo per l'attuazione del Sistema Premiante aziendale, in linea con le procedure di cui all'art. 62, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996 e s.m.i., oltre che a concorrere nell'espressione della valutazione di competenza dei relativi Collegi Tecnici alle scadenze previste.

#### VALUTAZIONE NEGATIVA del NAV

---

- 2** – Relativamente ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o di responsabilità di struttura semplice, l'accertamento di risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa, determinati dall'inosservanza delle direttive e dall'operato non conforme ai canoni propri (gestione del budget affidato, efficacia dei modelli gestionali adottati, ogni altra funzione gestionale delegata) può determinare:
- la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro anche della stessa natura o di livello inferiore, comunque di valore economico inferiore; nel caso in cui al direttore di struttura complessa venga revocato l'incarico, verrà tolta l'indennità di struttura complessa.
  - La perdita della retribuzione di risultato in tutto o in parte con riguardo all'anno della verifica; l'ammontare di tale eventuale decurtazione sarà individuato dal NAV, anche secondo quanto previsto dall'apposito protocollo operativo sul Sistema Premiante aziendale.

- In caso di valutazione negativa per due anni consecutivi, l'attivazione della valutazione definitiva del relativo Collegio Tecnico anche prima della scadenza dell'incarico, cui, in caso di giudizio negativo, seguirà la revoca dell'incarico di cui sopra e l'attribuzione di altro incarico di valore economico inferiore.
- 3** – Nell'attribuzione d'incarichi di valore economico inferiore questo non potrà essere al di sotto del 60% della retribuzione di posizione minima contrattualmente 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.
- 4** – Per tutti i dirigenti, la responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi fondata su elementi di particolare gravità, costituisce giusta causa di recesso da parte dell'Azienda. Questa in ogni caso deve prima contestare per iscritto al dirigente l'eventuale addebito convocandolo, non prima di 5 giorni dal ricevimento della contestazione, per sentirlo a propria difesa. In tale occasione il dipendente può farsi assistere da un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferire mandato ad un procuratore di sua fiducia. Espletata tale procedura, l'Azienda invia la proposta di recesso al Comitato dei Garanti, il quale deve esprimere il proprio parere, vincolante nei confronti dell'Azienda, entro 60 giorni. Trascorso inutilmente il periodo previsto, l'Azienda chiederà un sollecito affinché entro ulteriori 30 giorni il Collegio invii il parere richiesto; nel caso il Comitato non si esprima entro tale ulteriore proroga, l'Azienda potrà decidere autonomamente per il recesso.

#### **ART. 4**

#### **EFFETTI DELLA VALUTAZIONE DEL COLLEGIO TECNICO.**

##### **VALUTAZIONE POSITIVA da parte del relativo Collegio Tecnico.**

---

- 1** - L'esito positivo della valutazione affidata al relativo Collegio tecnico produce i seguenti effetti:
- a) al termine dell'incarico:
- per i dirigenti di struttura complessa realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro di pari o maggior rilievo gestionale e/o economico;
  - per i dirigenti di struttura semplice realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro di pari o maggior rilievo gestionale e/o economico, anche di struttura complessa avendone i requisiti;
  - per gli altri dirigenti con incarichi di natura professionale di cui alla lettera c) dell'art. 27 comma 1 del CCNL 8/6/2000 realizza la condizione sia per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro di pari o maggior rilievo economico, sia per affidare la responsabilità gestionale di struttura semplice o la direzione di struttura complessa avendone i requisiti;
- b) al termine del quinquennio per i neo assunti:
- realizza la condizione per il conferimento di un incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, o la responsabilità gestionale di struttura semplice, o un incarico di struttura complessa, se non conferita in deroga ai sensi del comma 4, penultimo periodo dell'art. 29 del CCNL 8/6/2000, successivamente modificato dal comma 10 dell'art. 24 del CCNL 3/11/2005;

- l'incremento della retribuzione di posizione minima per adeguarla a quella spettante al dirigente di struttura complessa, qualora l'incarico fosse stato conferito anticipatamente in deroga come sopra specificato, che al momento del conferimento veniva detratta nella misura fissata dal comma 5 dell'art. 44 del CCNL 3/11/2005, aggiornata dal comma 10 art. 6 secondo biennio;
  - l'equiparazione della retribuzione di posizione di cui all'art.3 del CCNL 8/6/2000, secondo biennio, con i valori aggiornati dal CCNL 3/11/2005 e del 5/7/2006, relativamente al primo e secondo biennio;
  - aggiornamento della nuova retribuzione minima nella misura prevista dal 1/1/2004 per il dirigente equiparato al comma 1 lettera B) per gli appartenenti al ruolo tecnico professionale e lettera C) per coloro che appartengono al ruolo amministrativo dell'art. 44 del CCNL 3/11/2005, successivamente aggiornato con il CCNL 5/7/2006, Il biennio.
- c) con decorrenza 6/7/2006 (data di entrata in vigore del secondo biennio) ai dirigenti equiparati che alla scadenza dell'incarico hanno maturato quindici anni di esperienza professionale, ove disponibile, è attribuito un incarico tra quelli indicati nella lettera c) art. 27 CCNL 8/6/2000 per il quale, con gli artt. 5 e 6, comma 6, del CCNL 5.7.2006, si è stabilito un nuovo livello di retribuzione di posizione minima contrattuale”.

#### VALUTAZIONE NEGATIVA da parte del relativo Collegio Tecnico.

---

**2** – L'esito negativo della valutazione affidata al relativo 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 di dirigente; conseguentemente gli viene tolta l'indennità di struttura complessa.
- 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 professionale di cui alla lettera c) dell'art. 27 del CCNL 8/6/2000, comunque di minor valore economico.
- Nell'attribuzione di incarichi con valore economico inferiore, questo non potrà essere di sotto del 60% della retribuzione di posizione minima contrattualmente 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.

**3** – 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 8/6/2000 o un incarico di responsabilità di struttura semplice o complessa senza deroga;
- nell'attribuzione della retribuzione di posizione minima equiparata.

4 - 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 dello stesso Collegio per poter accedere ai benefici contrattualmente previsti.

5 - 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. 35 del CCNL 5/12/1996, con le integrazioni apportate dall'art. 23 del CCNL dell'8 giugno 2000 e dall'art. 20 del CCNL 03/11/2005. Anche in questo caso, trascorso inutilmente il periodo previsto per il parere da parte del Comitato dei Garanti, l'Azienda chiederà un sollecito affinché entro ulteriori 30 giorni il Collegio invii una propria risposta; nel caso il Comitato non si esprima entro tale ulteriore proroga, l'Azienda potrà decidere autonomamente per il recesso.

#### **ART. 5 TUTELA DELLA PRIVACY.**

1 - In base alla normativa sui dati sensibili, nonché a quanto disposto dal DLgs 286/1999 (art.1 c. 5 e 6 ed art. art.6 c.2 ) in materia di comunicazione dei risultati dei processi valutativi, sulle notizie e valutazioni riguardanti i dipendenti deve essere garantita la privacy. Quindi, al fine di proteggere le schede e le eventuali documentazioni integrative ad esse allegate dall'indebita curiosità di persone non autorizzate, è necessario che i dirigenti investiti della responsabilità di proporre le valutazioni di prima istanza adottino tutte le cautele necessarie.

#### **ART. 6 NORME FINALI.**

- 1 – Per quanto non espressamente riportato nel presente regolamento si fa riferimento alle disposizioni di cui al C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza Amministrativa, Professionale e Tecnica.
- 2 – Il presente regolamento disciplina l'istituto della valutazione permanente fino ad emanazione di nuova regolamentazione aziendale.

DIRIGENTE VALUTATO :

TIPOLOGIA DI INCARICO :

RESPONSABILE VALUTATORE :

INCARICO :

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/di area</i>	1	2	3	4	5
4.	<i>Grado d'integrazione multidisciplinare</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEI GIUDIZI SINTETICI ESPRESSI INFERIORI ALL'ADEGUATEZZA (3):

### B AREA DELLA COMUNICAZIONE: CAPACITÀ DI MOTIVARE, GUIDARE I COLLABORATORI

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 DEI GIUDIZI SINTETICI ESPRESSI INFERIORI ALL'ADEGUATEZZA (3):

### C AREA DELLA QUALITÀ EROGATA: 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>Contributo al miglioramento della qualità (certificazione)</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEI GIUDIZI SINTETICI ESPRESSI INFERIORI ALL'ADEGUATEZZA (3):

<b>D</b>	<b>AREA DELLA QUALITÀ PERCEPITA: GRADO DI ORIENTAMENTO ALL'UTENZA</b>	<b>GIUDIZIO (1-5)</b>				
1.	<i>Grado d'appropriatezza degli interventi e delle prestazioni</i>	1	2	3	4	5
2.	<i>Livello di qualità professionale riconosciuta dall'utenza</i>	1	2	3	4	5
3.	<i>Apporto al miglioramento dell'accoglienza</i>	1	2	3	4	5
4.	<i>Contributo al miglioramento della qualità</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEI GIUDIZI SINTETICI ESPRESSI INFERIORI ALL'ADEGUATEZZA (3):

<b>E</b>	<b>AREA DELLA TECNOLOGIA E DEI PROCESSI: CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE TECNOLOGIE E DEI PROCESSI DI PROGRAMMAZIONE.</b>	<b>GIUDIZIO (1-5)</b>				
1.	<i>Grado d'innovatività</i>	1	2	3	4	5
2.	<i>Capacità di gestione ed utilizzo delle tecnologie in dotazione</i>	1	2	3	4	5
3.	<i>Grado di interscambiabilità operativa</i>	1	2	3	4	5
4.	<i>Grado di adesione al processo di pianificazione e controllo aziendale (budgeting).</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEI GIUDIZI SINTETICI ESPRESSI INFERIORI ALL'ADEGUATEZZA (3):

<b>F</b>	<b>AREA DELLE LINEE GUIDA E PROTOCOLLI.</b>	<b>GIUDIZIO (1-5)</b>				
1.	<i>Capacità di implementazione di linee guida e protocolli.</i>	1	2	3	4	5
2.	<i>Impegno nella promozione e diffusione dei contenuti.</i>	1	2	3	4	5
3.	<i>Capacità di gestione dei contenuti.</i>	1	2	3	4	5
4.	<i>Grado d'impegno nell'analisi e verifica della corretta attuazione.</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEI GIUDIZI SINTETICI ESPRESSI INFERIORI ALL'ADEGUATEZZA (3):

<b>G</b>	<b>AREA DELLA DOCENZA: PARTECIPAZIONE ALLA RICERCA ED ALLA DIDATTICA</b>	<b>GIUDIZIO (1-5)</b>				
1.	<i>Grado di ricerca clinica applicata e finalizzata</i>	1	2	3	4	5
2.	<i>Grado di impegno nella programmazione delle iniziative formative (piano formativo).</i>	1	2	3	4	5
3.	<i>Grado di coinvolgimento nella didattica in ambito aziendale.</i>	1	2	3	4	5
4.	<i>Grado di coinvolgimento nella didattica in ambito extra-aziendale (es. Università).</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEI GIUDIZI SINTETICI ESPRESSI INFERIORI ALL'ADEGUATEZZA (3):

**RISPETTO DEL  
CODICE DI COMPORTAMENTO**

SI

NO

ANNOTAZIONI (EVENTUALI):

**EVENTUALI RILIEVI ED  
OSSERVAZIONI DA PARTE DEL  
VALUTATO.**

\_\_\_\_\_

Data

\_\_\_\_\_

Il Responsabile valutatore di prima istanza

\_\_\_\_\_

Data

\_\_\_\_\_

Il Dirigente valutato (per presa visione)

SCHEDA DI VALUTAZIONE  
**GESTIONALE / MANAGERIALE**  
 1<sup>a</sup> ISTANZA.

DIRIGENTE VALUTATO:  
 DIR. RESPONSABILE DI STRUTTURA .

DIRIGENTE VALUTATO :

TIPOLOGIA DI INCARICO :

RESPONSABILE VALUTATORE :

INCARICO :

STRUTTURA AZIENDALE :

PERIODO VALUTATO:

DAL

AL

**A** AREA DEL COMPORTAMENTO MANAGERIALE

GIUDIZIO (1-5)

1. Capacità di guidare e decidere	1	2	3	4	5
2. Capacità di delegare	1	2	3	4	5
3. Capacità di mediare	1	2	3	4	5
4. Capacità di valutare i collaboratori	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEI GIUDIZI SINTETICI ESPRESSI INFERIORI ALL'ADEGUATEZZA (3):

**B** AREA DELLA TECNOLOGIA E DELL'INNOVAZIONE

GIUDIZIO (1-5)

1. Governo delle scelte relative alle tecnologie	1	2	3	4	5
2. Governo ed implementazione delle novità normative	1	2	3	4	5
3. Capacità di innovare nella propria organizzazione	1	2	3	4	5
4. Grado di sistematicità nelle progettazioni	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEI GIUDIZI SINTETICI ESPRESSI INFERIORI ALL'ADEGUATEZZA (3):

**C** AREA RELAZIONALE E DELLA COMUNICAZIONE

GIUDIZIO (1-5)

1. Grado di attenzione alla comunicazione di sé	1	2	3	4	5
2. Grado di ascolto degli altri	1	2	3	4	5
3. Capacità di promuovere dinamiche di squadra	1	2	3	4	5
4. Grado di riservatezza	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEI GIUDIZI SINTETICI ESPRESSI INFERIORI ALL'ADEGUATEZZA (3):



**D AREA DELL'EFFICIENZA E DELLA PRODUTTIVITÀ**

GIUDIZIO (1-5)

1. <i>Capacità di lavoro personale</i>	1	2	3	4	5
2. <i>Capacità di indurre la produttività degli altri</i>	1	2	3	4	5
3. <i>Capacità di intervento sul posto di lavoro</i>	1	2	3	4	5
4. <i>Grado di aggiornamento tecnico/scientifico</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEI GIUDIZI SINTETICI ESPRESSI INFERIORI ALL'ADEGUATEZZA (3):

**E AREA DELLA PARTECIPAZIONE AI PROCESSI AZIENDALI**

GIUDIZIO (1-5)

1. <i>Grado di appartenenza all'azienda</i>	1	2	3	4	5
2. <i>Grado di partecipazione ai processi trasversali</i>	1	2	3	4	5
3. <i>Livello di appropriatezza delle procedure</i>	1	2	3	4	5
4. <i>Contributo al miglioramento della qualità</i>	1	2	3	4	5

MOTIVAZIONE DEI GIUDIZI SINTETICI ESPRESSI INFERIORI ALL'ADEGUATEZZA (3):

EVENTUALI RILIEVI ED  
OSSERVAZIONI DA PARTE DEL  
VALUTATO.

Data

Il Responsabile valutatore di prima istanza.

Data

Il Dirigente valutato (per presa visione)

**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
	/100
	/100
	/100
	/100
	/100

**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] :****ANALISI DEL COLLEGIO TECNICO [Rif.C] :**

**SINTESI VALUTAZIONE PROFESSIONALE /COMPORAMENTALE.**

TIPOLOGIA DELLE VALUTAZIONI	PUNTEGGIO
1 <sup>A</sup> Istanza (giudizio medio del periodo di riferimento)	/100
[A] <b>Andamento nel Tempo</b> (punteggio integrativo a carattere facoltativo a cura del CT)	/100
[B] <b>Analisi delle valutazioni annuali da parte del NAV</b> (punteggio integrativo a carattere facoltativo a cura del CT)	/100
[C] <b>Analisi del Collegio Tecnico</b> (punteggio integrativo a carattere facoltativo a cura del CT)	/100
<b>TOTALE</b>	<input type="text" value=""/> /100

*Valutazione finale, giudizio sintetico.*

Il presente Collegio Tecnico, sulla base dell'analisi del contesto omogeneo dei dirigenti da valutare, pone il valore soglia del punteggio da conseguire dal singolo dirigente pari a: \_\_\_\_ /100 .

Considerato l'andamento nel tempo della valutazione stessa, insieme alla documentazione agli atti, si esprime il seguente giudizio sintetico:

\_\_\_\_\_   
 Data

\_\_\_\_\_   
 Il Collegio Tecnico

**DIRIGENTE VALUTATO :**

.....

PROFILO PROFESSIONALE :

.....

STRUTTURA AZIENDALE :

.....

TIPOLOGIA DELL'INCARICO :

.....

DECORRENZA DELL'INCARICO :

.....

PERIODO VALUTATO:

DAL ..... AL .....

PERFORMANCE DELL'EQUIPE (1) :  %

**OSSERVAZIONI, INDICAZIONI, RILIEVI DEL VALUTATORE DI PRIMA ISTANZA:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**CONTRODEDUZIONI, OSSERVAZIONI, INDICAZIONI, RILIEVI DEL VALUTATO:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**ANALISI DEL NAV :**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**SINTESI VALUTAZIONE CAPACITÀ GESTIONALI / MANAGERIALI.**

**TIPOLOGIA DELLE VALUTAZIONI**

**PUNTEGGIO**

1<sup>a</sup> Istanza (come da proposta del relativo Responsabile)

TOTALE (2)

--

/100

**SINTESI PRODUTTIVITÀ EQUIPE E CAPACITÀ GESTIONALI/MANAGERIALI**

	Peso dell'area	Sintesi valutazioni
PERFORMANCE DELL'EQUIPE (1)	50 %	/100
VALUTAZIONE DELLE CAPACITÀ GESTIONALI / MANAGERIALI (2)	50 %	/100
<b>TOTALE</b>	<b>TOTALE</b>	<b>100 %</b>

**VALUTAZIONE FINALE, GIUDIZIO SINTETICO.**

Il NAV, sulla base dell'analisi del contesto omogeneo dei dirigenti da valutare, pone il valore soglia del punteggio da conseguire dal singolo dirigente pari a: \_\_\_/100 .

Considerato l'andamento nel tempo della valutazione stessa, insieme alla documentazione agli atti, si esprime il seguente giudizio sintetico:

POSITIVO

NEGATIVO

\_\_\_\_\_

Data

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Il NAV

