

Servizio Sanitario Nazionale - Regione Veneto  
**AZIENDA ULSS N. 8 BERICA**  
Viale F. Rodolfi n. 37 – 36100 VICENZA



## DELIBERAZIONE

n. 1131

del 5-8-2020

## O G G E T T O

Approvazione del Regolamento aziendale sulla valutazione del personale dirigente dell'Area Sanità (Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie).

Proponente: UOC Gestione Risorse Umane  
Anno Proposta: 2020  
Numero Proposta: 636

Il Direttore dell'U.O.C. Gestione Risorse Umane riferisce:

Premesso che le precedenti ULSS n. 5 Ovest Vicentino e n. 6 Vicenza effettuavano la valutazione del personale della Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie sulla base rispettivamente dei Regolamenti di valutazione adottati con deliberazione n. 722 del 12.11.2015 e sulla base dell'allegato n. 12 alla deliberazione n. 480 del 03.04.2014.

Tenuto conto della necessità di adottare regole uniformi per la valutazione annuale e relativa agli incarichi dirigenziali per tutto il personale dell'Azienda ULSS n. 8 Berica, corrispondenti ai principi ed alle disposizioni contenute nella vigente normativa legislativa e contrattuale in materia, l'Amministrazione ha inviato, a titolo di informativa, la bozza del nuovo Regolamento di valutazione alle Organizzazioni Sindacali dell'Area Sanità da ultimo in data 30.01.2020.

Nel corso dell'incontro sindacale tenutosi in data 18.02.2020, le Organizzazioni Sindacali e l'Amministrazione si sono confrontate in merito ai criteri generali del sistema di valutazione contenuto nella bozza di Regolamento citata nel precedente capoverso. Le Organizzazioni Sindacali hanno presentato alcune osservazioni in parte recepite nel testo del Regolamento allegato al presente provvedimento.

In ragione di quanto esposto, si propone di recepire il Regolamento sulla valutazione del personale della Dirigenza dell'Area Sanità (Medica, Veterinaria, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie) che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale, definendone l'applicazione a decorrere dal corrente esercizio, con precisazione che le allegate schede di valutazione saranno utilizzate anche per la valutazione relativa all'esercizio 2019, come da informativa resa alle Organizzazioni Sindacali con comunicazione in data 31.03.2020.

Il medesimo Direttore ha attestato l'avvenuta regolare istruttoria della pratica anche in relazione alla sua compatibilità con la vigente legislazione regionale e statale in materia.

Il Direttore Amministrativo, il Direttore Sanitario e il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari hanno espresso il parere favorevole per quanto di rispettiva competenza.

Sulla base di quanto sopra:

IL DIRETTORE GENERALE

DELIBERA

1. di adottare il Regolamento sulla valutazione del personale dirigente dell'Area Sanità (Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie) che allegato al presente provvedimento ne costituisce parte integrante e sostanziale, definendone l'applicazione a decorrere dal corrente esercizio, con precisazione che le allegate schede di valutazione saranno utilizzate anche per la valutazione relativa all'esercizio 2019;
2. di pubblicare il presente atto all'albo on-line dell'Azienda.

\*\*\*\*\*

Parere favorevole, per quanto di competenza:

Il Direttore Amministrativo  
(App.to Dr. Tiziano Zenere)

Il Direttore Sanitario  
(App.to Dr. Salvatore Barra)

Il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari  
(App.to Dr. Giampaolo Stopazzolo)

IL DIRETTORE GENERALE  
(F.to digitalmente Giovanni Pavesi)

---

Il presente atto è eseguibile dalla data di adozione.

Il presente atto è **proposto per la pubblicazione** in data 6-8-2020 all'Albo on-line dell'Azienda con le seguenti modalità:

Oggetto e contenuto

---

Copia del presente atto viene inviato in data 6-8-2020 al Collegio Sindacale (ex art. 10, comma 5, L.R. 14.9.1994, n. 56).

IL RESPONSABILE PER LA GESTIONE ATTI  
DELL'UOC AFFARI GENERALI

---

	<p align="center"><b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b></p> <p align="center">Delibera n.</p>	<p align="center">REG-GRU-</p>	
<p><b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b></p>	<p>Revisione n. 0</p>	<p>Pag 1</p>	

**VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA'**  
**(DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)**

**INDICE**

VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE) .....	1
PREMESSE .....	3
PARTE I .....	3
Art. 1 - Scopo.....	3
Art. 2 – Campo di applicazione .....	3
Art. 3 – Acronimi.....	3
Art. 4 - Principi generali del sistema di valutazione e del procedimento di valutazione e validazione del sistema .....	3
PARTE II – LA VALUTAZIONE ANNUALE .....	4
Art. 5 – I soggetti ed i livelli della valutazione annuale .....	4
Art. 6 – Oggetto della valutazione annuale.....	4
Art. 7 – I valutatori .....	5
Art. 8 – Schede di valutazione individuale .....	6
Art. 9 – Partecipazione del Valutato.....	6
Art. 10 – La valutazione dei dirigenti responsabili di budget.....	7
Art. 11 – Effetti della valutazione positiva e negativa dei dirigenti responsabili di budget .....	7
Art. 12 – La valutazione degli altri dirigenti .....	8
Art. 13 – Valutazione annuale positiva degli altri dirigenti.....	8
Art. 14 – Valutazione annuale negativa degli altri dirigenti .....	9
PARTE III – LA VALUTAZIONE PROFESSIONALE .....	10
Art. 15 – La valutazione professionale .....	10
Art. 16 – Oggetto della valutazione professionale.....	10
Art. 17 – I soggetti ed i livelli della valutazione professionale .....	11
Art. 18 – Valutazione di prima istanza .....	11

	<p align="center"><b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b></p> <p align="center">Delibera n.</p>	<p align="center">REG-GRU-</p>	
<p><b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b></p>		<p>Revisione n. 0</p>	<p>Pag 2</p>

Art. 19 – Il valutatore di prima istanza.....	12
Art. 20 – Il valutatore di seconda istanza: Collegio Tecnico.....	12
Art. 21 – Partecipazione del Valutato.....	13
Art. 22 – Effetti della valutazione positiva del Collegio Tecnico.....	13
Art. 23 – Valutazione professionale negativa.....	14
Art. 24 – Modalità di valutazione di fine incarico dei Direttori di Struttura Tecnico Funzionale e di Dipartimento.....	15
Art. 25 – Modalità organizzative .....	15
Art. 26 – Compensi.....	15
Art. 27 - Norma finale .....	15
Art. 28 – Identificazione delle modifiche .....	15

	<p align="center"><b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b></p> <p align="center">Delibera n.</p>	<p align="center">REG-GRU-</p>	
<p><b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b></p>		<p>Revisione n. 0</p>	<p>Pag 3</p>

## PREMESSE

Si riportano di seguito, con riferimento alla data di adozione del presente regolamento, i principali riferimenti normativi in materia:

- ✓ D.Lgs. n. 286/1999 e sue modifiche e integrazioni;
- ✓ D.Lgs. n. 502/92 e sue modifiche e integrazioni;
- ✓ D.Lgs. n. 150/2009 e sue modifiche e integrazioni;
- ✓ Artt. 55 e ss. del C.C.N.L. dell' Area Sanità sottoscritto in data 19.12.2019;
- ✓ DGRV n. 2205 del 06/11/2012;
- ✓ Art. 9, comma 32 del d.l. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010.

## PARTE I

### **Art. 1 - Scopo**

1. Il presente regolamento disciplina le tipologie e le modalità per la valutazione dei dirigenti dell'Area Sanità (dirigenza medica, veterinaria, sanitaria e delle professioni sanitarie) dipendenti dell'Azienda U.L.S.S. n. 8.

### **Art. 2 – Campo di applicazione**

1. Il presente Regolamento si applica a tutto il personale dipendente dell'area Sanità in servizio presso l'Azienda U.L.S.S. n. 8 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato.

### **Art. 3 – Acronimi**

**OIV:** Organismo Indipendente di Valutazione  
**CCNL:** Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

### **Art. 4 - Principi generali del sistema di valutazione e del procedimento di valutazione e validazione del sistema**

1. Il sistema di valutazione si basa sui principi dettati dai decreti legislativi n. 286/1999, n. 502/92, n. 150/2009 e loro successive modificazioni ed integrazioni, nonché dagli artt. 55 e 56 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell' Area Sanità sottoscritto il 19 dicembre 2019 (di seguito CCNL 19.12.2019).

2. Il procedimento di valutazione è ispirato ai seguenti principi generali:

	<p align="center"><b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b></p> <p align="center">Delibera n.</p>	<p align="center">REG-GRU-</p>	
<p><b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b></p>		<p>Revisione n. 0</p>	<p>Pag 4</p>

- a) imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione delle relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato a seguito di una tempestiva verifica dei risultati conseguiti;
- b) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- c) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- d) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la valutazione.

3. La validazione del sistema di valutazione e dell'intero processo, spetta all'O.I.V., nominato con apposito provvedimento del Direttore Generale.

## PARTE II – LA VALUTAZIONE ANNUALE

### Art. 5 – I soggetti ed i livelli della valutazione annuale

1. La **valutazione di prima istanza**, effettuata dal dirigente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale, attiene alla verifica ed alla valutazione di **merito** dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito nell'anno di riferimento.
2. La **valutazione di seconda istanza**, effettuata da apposita Commissione (art. 7) e con possibilità dell'O.I.V. di avocare a sé tale funzione, può essere attivata in caso di prima istanza negativa o di contestazioni alla valutazione di prima istanza ancorché positiva.

### Art. 6 – Oggetto della valutazione annuale

1. La valutazione annuale concerne i risultati di gestione e prestazionali del dirigente responsabile di struttura complessa, di distretto, di presidio e di struttura semplice e dei risultati raggiunti da tutti gli altri dirigenti in relazione agli obiettivi assegnati.
2. In particolare, costituiscono oggetto di valutazione annuale:

**Per i dirigenti responsabili di struttura complessa, di distretto, di presidio e di struttura semplice/servizio (se la struttura/servizio è assegnataria di budget):**

- a) la gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;

	<p align="center"><b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b></p> <p align="center">Delibera n.</p>	<p align="center">REG-GRU-</p>	
<p><b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b></p>	<p>Revisione n. 0</p>	<p>Pag 5</p>	

- b) ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;
- c) l'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;
- d) condotta e comportamento professionale in relazione al comportamento atteso (comportamento probabile ed auspicato in grado, a dispetto delle difficoltà, di salvaguardare l'adeguatezza clinica e la correttezza deontologica).

**Per tutti gli altri dirigenti:**

- a) l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito;
- b) il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali-quantitativi affidati alla struttura/servizio o al singolo dirigente;
- c) l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi;
- d) condotta e comportamento professionale in relazione al comportamento atteso (comportamento probabile ed auspicato in grado, a dispetto delle difficoltà, di salvaguardare l'adeguatezza clinica e la correttezza deontologica).

3. Al fine di rendere chiari e trasparenti gli obiettivi assegnati dalla Direzione strategica aziendale, a conclusione della negoziazione di budget, gli obiettivi assegnati ad ogni singola Struttura sono illustrati dal Direttore/Responsabile (o suo delegato) a tutti i dirigenti ed a tutto il personale afferente alla stessa, anche per il tramite del coordinatore con riferimento al personale del Comparto, mediante specifico incontro, da effettuarsi tempestivamente e comunque di norma entro 30 giorni dal termine della negoziazione stessa, con redazione di apposito verbale da trasmettere al Controllo di Gestione.

**Art. 7 – I valutatori**

1. Nel rispetto del principio del doppio grado di valutazione, la valutazione annuale viene effettuata dai soggetti di cui ai seguenti commi.
2. La valutazione di **prima istanza** viene effettuata dal dirigente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale individuato sulla base della seguente tabella:

VALUTATO	VALUTATORE
Direttore di Struttura Complessa con funzioni di Direttore di Struttura Tecnico Funzionale Ospedale e Dipartimento di Prevenzione	Direttore Sanitario
Direttore di Struttura Complessa con funzioni di Direttore di Struttura Tecnico Funzionale Distretto	Direttore Servizi Socio Sanitari

	<b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b>  Delibera n.	<b>REG-GRU-</b>	
<b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b>		Revisione n. 0	Pag 6

Direttore di Struttura Complessa	- Direttore di Struttura Tecnico Funzionale o, in caso di assenza/vacanza il Direttore della Funzione Ospedaliera/Coordinatore dei Distretti.  In caso di assenza/vacanza:  - Direttore Sanitario/Direttore dei Servizi Socio Sanitari
Dirigente Responsabile di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale	Direttore di Dipartimento Strutturale* di afferenza
Dirigente Responsabile di Struttura Semplice	Direttore di Struttura Complessa* di afferenza Direttore di Area di competenza
Altri Dirigenti	Responsabile di Struttura di afferenza e/o in caso di assenza/vacanza Direttore di Dipartimento Strutturale* di afferenza

(\*) Per Direttore di Dipartimento/Direttore di Struttura complessa si intendono anche i dirigenti con funzioni di sostituzione ex art. 22 del C.C.N.L. dell'Area Sanità sottoscritto in data 19.12.2019.

3. In caso di **seconda istanza**, la valutazione viene effettuata da apposita Commissione, con possibilità di conferma/modifica della valutazione di prima istanza. La Commissione è composta da Direttori di Area/dirigenti con incarico di livello pari o superiore, individuata dal servizio Risorse Umane. Resta ferma la facoltà dell'O.I.V. di avocare a sé tale funzione.

## Art. 8 – Schede di valutazione individuale

1. La valutazione annuale di prima istanza viene effettuata sulla base di apposite schede (allegati n. 1 – dirigente responsabile di budget; allegato n. 2 – altri dirigenti).
2. La valutazione è positiva qualora il dipendente abbia conseguito un punteggio pari o superiore a 60/100.

## Art. 9 – Partecipazione del Valutato

1. Con riferimento alla valutazione di prima e di seconda istanza, è garantita la partecipazione del valutato nella fase di formulazione della valutazione, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio.
2. Qualora, in corso d'anno, il valutatore di prima istanza ritenga che la valutazione del dipendente potrebbe non essere positiva, dovrà invitare il dipendente stesso ad un confronto per definire le eventuali azioni migliorative da intraprendere.
3. La scheda di valutazione annuale dovrà essere “accettata” o “rifiutata” dal valutato nel termine di 20 giorni dal ricevimento della stessa sull’“angolo del dipendente” (l’avviso di ricevimento della scheda viene inviato sulla casella di posta elettronica di servizio di ciascun dipendente). In caso di mancata accettazione o rifiuto nel termine anzidetto, la scheda si intende accettata.

	<p align="center"><b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b></p> <p align="center">Delibera n.</p>	<p align="center">REG-GRU-</p>	
<p><b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b></p>	<p>Revisione n. 0</p>	<p align="center">Pag 7</p>	

Il rifiuto della scheda comporta automaticamente l'avvio del procedimento della valutazione di seconda istanza senza necessità di ulteriore richiesta da parte del lavoratore. Il valutato **deve** motivare, in apposito spazio presente sulla scheda di valutazione, il rifiuto della scheda. In caso di mancata motivazione, la scheda si intende comunque accettata.

4. La Commissione per la valutazione di seconda istanza è tenuta a convocare il valutato in contraddittorio con un preavviso di almeno 10 giorni. Il valutato potrà farsi accompagnare da una persona di fiducia. Qualora il valutato non si presenti, la Commissione potrà comunque procedere con la valutazione.

#### **Art. 10 – La valutazione dei dirigenti responsabili di budget**

1. La valutazione dei dirigenti Direttori di Struttura Complessa e dei Responsabili di Struttura Semplice a valenza dipartimentale e di Struttura Semplice non afferente a Struttura Complessa/Servizi considera il livello di raggiungimento degli obiettivi della Struttura/Servizio (il dato verrà acquisito direttamente dal Servizio Personale sulla base di quanto trasmesso dal competente Controllo di Gestione), con un peso pari al 90% sulla valutazione complessiva, nonché le competenze individuali/relazionali, con un peso pari al 10% sulla valutazione complessiva.

#### **Art. 11 – Effetti della valutazione positiva e negativa dei dirigenti responsabili di budget**

1. La valutazione positiva dei risultati di gestione ed individuale comporta il riconoscimento della retribuzione di risultato nelle misure e con le modalità previste in sede di contrattazione integrativa.

2. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 93, comma 5 del CCNL 19.12.2019, l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, è compensato dalla retribuzione di risultato.

3. Come indicato dall'art. 58, comma 3 del CCNL 19.12.2019, l'esito positivo delle verifiche annuali concorre, unitamente agli altri elementi, alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio Tecnico.

4. La valutazione negativa, individuale e/o relativa al raggiungimento degli obiettivi di budget (per quest'ultimi: valutazione negativa in caso di raggiungimento di obiettivi per quote inferiori al 60%), comporta il non riconoscimento dell'intera quota attribuibile a titolo di retribuzione di risultato.

5. L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi, comportamento atteso e compiti professionali propri dei dirigenti, ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

- a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
- b) all'entità degli scostamenti rilevati.

6. L'accertamento delle responsabilità dirigenziali ricollegate agli ambiti di valutazione annuale

	<p align="center"><b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b></p> <p align="center">Delibera n.</p>	<p align="center">REG-GRU-</p>	
<p><b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b></p>	<p>Revisione n. 0</p>	<p align="right">Pag 8</p>	

può determinare altresì:

a) la revoca dell'incarico prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 18 del CCNL 19.12.2019, ad eccezione di quelli di cui al comma 1, parte II, lett. d), di valore economico inferiore a quello in atto, con le procedure dell'art. 14 comma 5. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;

b) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto a) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 18, comma 1, parte I, lett. c) o parte II di valore economico inferiore a quello revocato, fatta salva l'applicazione del comma 6 dell'art. 14;

7. L'erogazione della c.d. quota a saldo della retribuzione di risultato, secondo le modalità e le tempistiche definite in sede di contrattazione integrativa, è subordinata al completamento della valutazione di prima istanza dei dirigenti sottoposti nonché all'avvenuta condivisione degli obiettivi della Struttura mediante incontro formalmente verbalizzato. Inoltre, non si procederà alla corresponsione della c.d. quota a saldo della retribuzione di risultato in caso di situazione di debito orario.

## **Art. 12 – La valutazione degli altri dirigenti**

1. Come previsto dall'art. 58, comma 1 del CCNL 19.12.2019, nonché in applicazione del D.Lgs. n. 150/2009, la valutazione annuale considera il livello di raggiungimento degli obiettivi della Struttura/Servizio (il dato verrà acquisito direttamente dal Servizio Personale sulla base di quanto trasmesso dal competente Controllo di Gestione). Il livello di raggiungimento degli obiettivi della struttura pesa per il 40% sulla valutazione complessiva, mentre le competenze individuali/relazionali (scheda di valutazione individuale), pesano per il restante 60% sulla valutazione complessiva.

## **Art. 13 – Valutazione annuale positiva degli altri dirigenti**

1. La valutazione individuale positiva comporta il riconoscimento della retribuzione di risultato nelle misure e con le modalità previste in sede di contrattazione integrativa.

2. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 93, comma 5 del CCNL 19.12.2019, l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi assegnati, è compensato dalla retribuzione di risultato.

3. Per i dirigenti di nuova assunzione che non abbiano raggiunto i cinque anni di servizio, l'esito positivo delle verifiche annuali è condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti di autonomia dell'incarico di base.

	<p align="center"><b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b></p> <p align="center">Delibera n.</p>	<p align="center">REG-GRU-</p>	
<p><b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b></p>		<p>Revisione n. 0</p>	<p>Pag 9</p>

4. Come indicato dall'art. 58, comma 3 del CCNL 19.12.2019, l'esito positivo delle verifiche annuali concorre, unitamente agli altri elementi, alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio Tecnico.

#### **Art. 14 – Valutazione annuale negativa degli altri dirigenti**

1. L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi, comportamento atteso e compiti professionali propri dei dirigenti, ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

- a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
- b) all'entità degli scostamenti rilevati.

2. La valutazione individuale negativa comporta la non corresponsione della retribuzione di risultato, indipendentemente dal livello di raggiungimento degli obiettivi di budget della Struttura di afferenza.

3. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 18, comma 1, parte II, ad esclusione di quelli di cui alla lett. d) del CCNL 19.12.2019, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali ricollegate agli ambiti di valutazione annuale, può determinare:

a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica, secondo i parametri definiti in sede di contrattazione integrativa;

b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 18, comma 1, parte II, ad esclusione di quelli di cui alla lett. d) del CCNL 19.12.2019, di valore economico inferiore a quello in atto, con le procedure del comma 5;

c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b), fatta salva l'applicazione del comma 6.

4. Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi professionali di base previsti dall'art. 18, comma 1, parte II, lett. d) del CCNL 19.12.2019, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive ed all'operato non conforme ai canoni dell'art. 6, può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica, secondo i parametri definiti in sede di contrattazione integrativa.

5. L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico (ad esclusione dell'incarico professionale di base) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva. Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale.

	<b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b>  Delibera n.	<b>REG-GRU-</b>	
<b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b>	Revisione n. 0	Pag 10	

6. La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui ai commi precedenti e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti destinatari del presente articolo, previa attuazione delle procedure previste dagli art. 36 del CCNL 5 dicembre 1996 e dagli artt. 104 e ss. del CCNL 19.12.2019.

### **PARTE III – LA VALUTAZIONE PROFESSIONALE**

#### **Art. 15 – La valutazione professionale**

1. In prima istanza, il dirigente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e, in seconda istanza, il **Collegio tecnico**, procedono 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) di tutti i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- c) di tutti i dirigenti ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività prevista per i dirigenti che hanno superato il quindicesimo anno di esperienza professionale.

2. Al fine di garantire, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi, la valutazione deve essere effettuata entro la scadenza dell'incarico. Nel caso in cui ciò non avvenga, l'incarico si intende tacitamente prorogato fino alla conclusione del processo di valutazione e sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro (di rinnovo o affidamento di altro incarico), e comunque non oltre la data indicata nell'atto deliberativo relativo all'approvazione dei lavori del Collegio Tecnico.

3. In considerazione del fatto che la proroga viene effettuata con esclusivo riferimento alla necessità di completare il processo di valutazione dell'incarico, la relativa durata in fase di rinnovo per valutazione positiva riassume la proroga stessa. Analogamente, in caso di valutazione negativa, nella durata dell'incarico di minor valore assegnato viene ricompresa la proroga stessa, fatto salvo quanto riconosciuto economicamente nel periodo di proroga.

#### **Art. 16 – Oggetto della valutazione professionale**

1. Per la valutazione professionale si tiene conto:

- a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi – professionale nell'organizzazione dipartimentale;
- b) dei risultati conseguiti e delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico affidato;
- c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità

	<p align="center"><b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b></p> <p align="center">Delibera n.</p>	<p align="center">REG-GRU-</p>	
<p><b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b></p>	<p>Revisione n. 0</p>	<p>Pag 11</p>	

- clinica delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
- e) della 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) della 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 assegnati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
- g) della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
- h) delle attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
- l) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali;
- m) del rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 D. Lgs. n. 165/2001 ed aziendale, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici nonché delle direttive aziendali e dei relativi regolamenti;
- n) delle valutazioni annuali conseguite;
- o) di ogni altro elemento, anche documentale, ritenuto utile ai fini della valutazione.

### **Art. 17 – I soggetti ed i livelli della valutazione professionale**

1. La **valutazione di prima istanza**, effettuata dal dirigente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale, attiene alla verifica ed alla valutazione di **merito** dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico e, infine appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito, con riferimento all'incarico assegnato al dirigente.

2. La **valutazione di seconda istanza**, effettuata dal Collegio Tecnico, attiene alla verifica ed alla validazione della **correttezza metodologica** della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificare ed integrare la procedura, qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre si attua attraverso valutazioni **di merito** nel caso di prima istanza negativa ed in caso di richiesta a seguito di contestazione della valutazione di prima istanza.

### **Art. 18 – Valutazione di prima istanza**

1. La valutazione di prima istanza viene effettuata dal dirigente sovraordinato avente diretta conoscenza dell'attività del valutato (soggetto proponente la valutazione) con produzione di una relazione relativa all'attività complessivamente svolta dal dirigente ricollegata all'incarico. La relazione sarà formulata seguendo i punti indicati nell'apposito schema valutativo (allegato n. 3)

	<p align="center"><b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b></p> <p align="center">Delibera n.</p>	<p align="center">REG-GRU-</p>	
<p><b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b></p>	<p>Revisione n. 0</p>	<p>Pag 12</p>	

predisposto dal servizio Risorse Umane, e controfirmata per presa visione dal valutato. Il valutatore potrà inoltre allegare ogni altro documento ritenuto utile alla valutazione.

## Art. 19 – Il valutatore di prima istanza

1. I soggetti valutatori di 1° istanza sono individuati secondo quanto stabilito nella seguente tabella:

VALUTATO	VALUTATORE
Direttore di Struttura Complessa con funzioni di Direttore di Struttura Tecnico Funzionale Ospedale e Dipartimento di Prevenzione	Direttore Sanitario
Direttore di Struttura Complessa con funzioni di Direttore di Struttura Tecnico Funzionale Distretto	Direttore Servizi Socio Sanitari
Direttore di Struttura Complessa	- Direttore di Struttura Tecnico Funzionale o, in caso di assenza/vacanza il Direttore della Funzione Ospedaliera/Coordinatore dei Distretti.  In caso di assenza/vacanza: - Direttore Sanitario/Direttore dei Servizi Socio Sanitari
Dirigente Responsabile di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale	Direttore di Dipartimento Strutturale* di afferenza
Dirigente Responsabile di Struttura Semplice	Direttore di Struttura Complessa* di afferenza Direttore di Area di competenza
Altri Dirigenti	Responsabile di Struttura di afferenza e/o in caso di assenza/vacanza Direttore di Dipartimento Strutturale* di afferenza

(\*) Per Direttore di Dipartimento/Direttore di Struttura complessa si intendono anche i dirigenti con funzioni di sostituzione ex art. 22 del C.C.N.L. dell'Area Sanità sottoscritto in data 19.12.2019.

## Art. 20 – Il valutatore di seconda istanza: Collegio Tecnico

1. Nel rispetto del principio del doppio grado di valutazione è sempre prevista la valutazione di seconda istanza da parte del competente organismo (Collegio Tecnico) per le funzioni di rispettiva afferenza.

2. Si considera causa di impedimento alla valutazione, con obbligo di sostituzione, l'esistenza tra il Presidente e/o qualsiasi componente del Collegio Tecnico ed il dirigente sottoposto alla valutazione di:

- qualsiasi grado di parentela/affinità;
- rapporto di coniugio/convivenza.

3. Il Collegio Tecnico, nominato con deliberazione del Direttore Generale è composto dal Direttore

	<p align="center"><b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b></p> <p align="center">Delibera n.</p>	<p align="center">REG-GRU-</p>	
<p><b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b></p>	<p>Revisione n. 0</p>	<p>Pag 13</p>	

Sanitario, dal Direttore dei Servizi Socio Sanitari o da un Direttore di Direzione Medica Ospedaliera e dal Direttore U.O.C. Controllo di Gestione. In caso di incompatibilità di uno dei componenti, verrà individuato un altro componente tra i Direttori di Struttura Tecnico Funzionale.

4. In caso di valutazione di prima istanza negativa o di contestazioni alla valutazione di prima istanza, il Collegio Tecnico verrà integrato con due dirigenti con incarico di livello pari o superiore ed appartenenti alla medesima disciplina del valutato, anche di altra Azienda ULSS nel caso non vi sia nell'ULSS n. 8 Berica un dirigente in possesso dei predetti requisiti.

### **Art. 21 – Partecipazione del Valutato**

1. E' garantita la partecipazione del valutato nella fase della formulazione della valutazione di prima istanza e di seconda istanza di merito, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio.
2. Nel caso in cui il valutato non concordi con la valutazione professionale di prima istanza, ancorché non negativa, può chiedere al valutatore il **riesame** della stessa, mediante invio di richiesta motivata entro dieci giorni dal momento in cui è venuto a conoscenza della valutazione. Entro 30 giorni dalla richiesta, il valutatore di prima istanza deve comunque concludere il processo di valutazione.
3. In caso di valutazione negativa di prima istanza, eventualmente confermata a seguito della procedura del "riesame", il valutato può chiedere, per il tramite del Servizio Personale, la valutazione di seconda istanza da parte del competente Collegio Tecnico. Il Collegio Tecnico è pertanto tenuto a convocare il valutato in contraddittorio con un preavviso di almeno 10 giorni. Il valutato può farsi assistere da persona di sua fiducia. Qualora il valutato non si presenti, il Collegio Tecnico potrà comunque procedere con la valutazione.

### **Art. 22 – Effetti della valutazione positiva del Collegio Tecnico**

1. Come indicato dall'art. 59, comma 2 del CCNL 19.12.2019, l'esito positivo della valutazione affidata al Collegio Tecnico produce i seguenti effetti, fatto salvo comunque quanto previsto dall'art. 9, comma 32 del d.l. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010:

per i dirigenti titolari di incarico gestionale o professionale (diverso da quello di base):

- realizza, alla scadenza dell'incarico, la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale;

per i dirigenti che hanno già superato il quindicesimo anno di servizio:

- realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività a maturare dell'esperienza professionale richiesta;

per i dirigenti neo assunti al termine del quinto anno di servizio:

	<p align="center"><b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b></p> <p align="center">Delibera n.</p>	<p align="center">REG-GRU-</p>	
<p><b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b></p>		<p>Revisione n. 0</p>	<p>Pag 14</p>

- realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia di incarico;

per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio:

- realizza la condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base.

### Art. 23 – Valutazione professionale negativa

1. L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporta l'assunzione di provvedimenti che devono essere commisurati:

- c) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
- d) all'entità degli scostamenti rilevati.

2. L'esito negativo della valutazione professionale comporta i seguenti effetti:

- per i **Dirigenti di Struttura Complessa**: mancata conferma dell'incarico. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli ricompresi nell'art. 18, comma 1, punto I, lett. b) e c) e punto II, lett. a), b) e c) del CCNL 19.12.2019, con conseguente perdita dell'indennità di struttura complessa e attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;
- per gli **altri dirigenti con incarico diverso dall'incarico professionale di base**: mancata conferma nell'incarico già affidato e affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 18, comma 1, punto II, lett. a), b) e c) del CCNL 19.12.2019 di minor valore economico, nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno;
- per i **dirigenti con incarico professionale di base**, al compimento dei cinque anni di servizio: ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, nonché nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.

3. Per tutti i dirigenti, in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva, è decurtata nella misura stabilita in sede di contrattazione integrativa.

Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

4. In caso di valutazione negativa, è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda o Ente previa attuazione delle procedure previste dall'art. 106 del CCNL 19.12.2019 (Comitato dei Garanti).

5. I dirigenti con incarico diverso dalla Struttura Complessa sono comunque soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva.

	<b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b>  Delibera n.	<b>REG-GRU-</b>	
<b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b>		Revisione n. 0	Pag 15

Dopo tale nuova verifica e in presenza di valutazione positiva, l'Amministrazione procederà con l'attribuzione ai dirigenti con incarico professionale di base che abbiano già compiuto i cinque anni di servizio di una diversa tipologia d'incarico, come previsto dall'art. 18, comma 2 del CCNL 19.12.2019.

### **Art. 24 – Modalità di valutazione di fine incarico dei Direttori di Struttura Tecnico Funzionale e di Dipartimento**

1. Alla scadenza dell'incarico il Direttore della Struttura Tecnico Funzionale e il Direttore di Dipartimento sono soggetti alla valutazione del Direttore Generale al fine della riconferma dell'incarico, sulla base di una relazione sull'attività svolta e sui risultati raggiunti predisposta dal competente Direttore di Area.

### **Art. 25 – Modalità organizzative**

1. Gli aspetti organizzativi, compresa la conservazione degli atti/documentazione, relativi al sistema delle valutazioni competono:

- con riferimento al Organismo Indipendente di Valutazione: al Servizio indicato dal Direttore Generale, tenuto conto delle competenze indicate nel d. lgs. n. 150/2009;
- con riferimento alle valutazioni di prima istanza, di seconda istanza e del Collegio Tecnico: al Servizio del Personale.

### **Art. 26 – Compensi**

1. I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione esterni all'Azienda hanno diritto ad un compenso determinato con apposito atto amministrativo.

2. I componenti del Collegio Tecnico esterni all'Azienda hanno diritto ad un compenso forfetario giornaliero pari a € 150,00, salvo i rimborsi relativi alle spese sostenute.

3. I membri interni degli Organismi Collegiali svolgono tali funzioni in orario di servizio.

### **Art. 27 - Norma finale**

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa rinvio alle vigenti norme contrattuali dell'Area della Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie nonché alle disposizioni di legge in materia.

### **Art. 28 – Identificazione delle modifiche**

1. Il presente regolamento viene redatto con il carattere Times New Roman corpo 12; le parti

	<p align="center"><b>REGOLAMENTO SULLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AREA SANITA' (DIRIGENZA MEDICA, VETERINARIA, SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE)</b></p> <p align="center">Delibera n.</p>	<p align="center">REG-GRU-</p>	
<p><b>U.O.C. Gestione Risorse Umane</b></p>		<p>Revisione n. 0</p>	<p>Pag 16</p>

revisionate saranno evidenziate utilizzando lo stesso carattere corpo 12 in corsivo fino alla successiva revisione, quanto alle ulteriori modifiche il corsivo precedente sarà trasformato nel corpo 12 normale per lasciare in corsivo solo le ultime modifiche intervenute.

Dipendente: \_\_\_\_\_ Matricola \_\_\_\_\_ Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_

Valutatore: \_\_\_\_\_

Valutazione: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Punteggio (max)

**Dirigenti - CON responsabilità di Budget** 0 (100.0)

Il soggetto valutatore attribuisce un punteggio da 0 a 10 ad ogni elemento di valutazione, ove il punteggio 0 corrisponde a non valutabile, e il 10 ad Eccellente; la sufficienza si intende raggiunta con un punteggio pari a 6.

Ogni singolo punteggio viene moltiplicato per il peso indicato. La somma dei punteggi delle sezioni:

1. Area Obiettivi e competenze personali
  2. Area Competenze generali
- determina il punteggio totale, al massimo pari a 100.

In caso di valutazione negativa (punteggio inferiore a 6) è obbligatorio indicare la motivazione.

Scheda individuale	0.0	(100.0)
<b>1 Leadership e gestione della squadra</b>	0.0	(max:10.0 p:1.7)
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">                     Capacità di coinvolgere, gestire i proprio collaboratori, di accrescerne la professionalità, di rappresentare un punto di riferimento                 </div>		
<b>2 Capacità organizzativa, gestionale e relazionale</b>	0.0	(max:10.0 p:1.7)
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">                     Capacità di organizzare in modo efficiente ed efficace il lavoro del proprio Servizio e realizzare relazioni collaborative con le altre Strutture                 </div>		
<b>3 Utilizzo delle risorse (beni di consumo e apparecchiature tecniche e</b>	0.0	(max:10.0 p:1.7)
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">                     Capacità di contribuire alla razionalizzazione dei costi, adottando comportamenti finalizzati all'efficienza e all'efficacia                 </div>		
<b>4 Gestione del cambiamento, capacità innovativa</b>	0.0	(max:10.0 p:1.7)
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">                     Capacità di promuovere e gestire il cambiamento anche proponendo nuovi modelli di attività                 </div>		
<b>5 Aggiornamento e diffusione delle consocenze</b>	0.0	(max:10.0 p:1.7)
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">                     Capacità di promuovere iniziative di aggiornamento per i propri collaboratori anche cooperare attivamente nella predisposizione dei percorsi formativi; capacità di diffondere le conoscenze all'interno della propria squadra                 </div>		
<b>6 Capacità di valutazione dei propri collaboratori</b>	0.0	(max:10.0 p:1.5)
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;">                     Capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi                 </div>		

Dipendente: \_\_\_\_\_ Matricola \_\_\_\_\_ Cognome \_\_\_\_\_ Nome \_\_\_\_\_  
 Valutatore: \_\_\_\_\_  
 Valutazione: \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Punteggio (max)  
 0 (100.0)

## Dirigenti - senza responsabilità di Budget

Il soggetto valutatore attribuisce un punteggio da 0 a 10 ad ogni elemento di valutazione, ove il punteggio 0 corrisponde a non valutabile, e il 10 ad Eccellente; la sufficienza si intende raggiunta con un punteggio pari a 6.

Ogni singolo punteggio viene moltiplicato per il peso indicato. La somma dei punteggi delle sezioni:

1. Area Obiettivi e competenze personali
  2. Area Competenze generali
- determina il punteggio totale, al massimo pari a 100.

In caso di valutazione negativa (punteggio inferiore a 6) è obbligatorio indicare la motivazione.

<b>AREA OBIETTIVI</b>	<b>0.0</b>	<b>(40.0)</b>
1 Partecipazione agli obiettivi della struttura	0.0	(max:10.0 p:4.0)

<b>AREA COMPETENZE PERSONALI</b>	<b>0.0</b>	<b>(33.5)</b>
2 Utilizzo appropriato delle risorse	0.0	(max:10.0 p:0.6)
3 Autonomia operativa e capacità organizzativa rispetto alle attività assegnate	0.0	(max:10.0 p:0.8)
4 Capacità innovativa e d'iniziativa (anche nella risoluzione dei problemi e dei	0.0	(max:10.0 p:0.7)
5 Conoscenze tecniche e tecnologiche	0.0	(max:10.0 p:
6 Disponibilità ed impegno nell'aggiornamento e nell'affiancamento	0.0	(max:10.0 p:0.5)

<b>3 AREA ASPETTI COMPORTAMENTALI</b>	<b>0.0</b>	<b>(26.5)</b>
7 Rispetto dei codici di comportamento	0.0	(max:10.0 p:0.4)
8 Relazione con l'utenza interna ed esterna	0.0	(max:10.0 p:0.8)
9 Capacità di collaborazione con colleghi e collaboratori (anche di altre	0.0	(max:10.0 p:
10 Rispetto dell'orario di lavoro e disponibilità alle esigenze di servizio	0.0	(max:10.0 p:0.7)