

# **REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE DELL'AREA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVO**

Delibera del Direttore Generale n. 228 del 9/04/2009

Il giorno 9 aprile 2009 alle ore 11,30 presso la sala riunioni dell'Azienda U.L.S.S. n. 5, sita in Arzignano, via Trento, n. 4, si sono incontrate la Parte Pubblica e la Parte Sindacale.

Le **Parti premettono quanto segue:**

- a) L'art. 15 del d. lgs. 30.12.1992, n. 502 prevede la presenza all'interno dell'Azienda del Nucleo di Valutazione e del Collegio Tecnico con precise competenze nell'ambito dei processi di verifica e valutazione dei dirigenti;
- b) L'art. 1 del d.lgs. 286 del 30.7.1999, nel disciplinare i "principi generali del controllo interno", prevede, tra l'altro, che le pubbliche amministrazioni individuino strumenti adeguati a valutare le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale (valutazione della dirigenza);
- c) II Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Dirigenza dei Ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo, sottoscritto in data 3.11.2005, disciplina al Titolo MI - Capo IV - artt. dal 25 al 32 la "verifica e valutazione dei dirigenti";
- d) Con deliberazioni del Direttore Generale n. 470 del 15.9.2006 e n. 196 del 9.4.2008 è stato approvato, previo accordo con le OO.SS., il "Regolamento disciplinante la valutazione del personale dirigenziale di tutte le aree contrattuali";
- e) Tale regolamento all'art. 1 prevede che "... qualora i risultati della verifica di prima istanza fossero negativi, è prevista la valutazione di seconda istanza spettante al Collegio Tecnico
- f) L'art. 25 del predetto CCNL stabilisce, al comma 2, che le Aziende, nel disciplinare le modalità operative dei processi di valutazione, garantiscano in ogni caso una seconda istanza di valutazione e che tali processi siano affidati ad un Collegio Tecnico ed a un Nucleo di Valutazione, con specifica indicazione all'ari. 26 del CCNL delle competenze dei due organismi;
- g) Con deliberazione del Direttore Generale n. 85 del 12 marzo 2008, in attuazione al decreto legislativo n. 286/99, è stato costituito presso questa Azienda il Nucleo di Valutazione;
- h) II presente Regolamento, che modifica l'attuale sistema di valutazione, mantiene invariato quanto indicato all'art. 3 del Regolamento disciplinante la valutazione del personale dirigenziale di tutte le aree contrattuali, approvato con deliberazione n. 470 del 15/09/2006, e quanto disposto dai vigenti accordi sindacali in riferimento alla corresponsione della retribuzione di risultato;
- i) Considerato che risulta pertanto necessario rivedere l'attuale Regolamento (modificazioni ed integrazioni), sia con riferimento alla costituzione/composizione dei Collegi Tecnici, sia per allinearli al vigente dettato contrattuale;

**Tutto ciò premesso, le Parti concordano quanto segue:**

- 1) di approvare il "Regolamento disciplinante la valutazione del personale dell'Area della Dirigenza dei Ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo", allegato al presente Accordo quale parte integrante e sostanziale;
- 2) di considerare non più applicabile al personale dell'Area della Dirigenza dei Ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo il "Regolamento disciplinante la valutazione del personale dirigenziale di tutte le Aree Contrattuali", di cui alle deliberazioni del Direttore Generale n. 470 del 15.9.2006 e n. 196 del 9.4.2008, ad eccezione di quanto indicato nelle Premesse al punto h);
- 3) di impegnarsi inoltre a rivedere nei loro contenuti gli allegati nn. 2, 3 e 4 al Regolamento di cui al punto 1 ) del presente Accordo;
- 4) che, sulla base di quanto previsto dall'ari 15 del d. lgs. n. 502/1992 e secondo le indicazioni contenute nel Regolamento di cui al punto 1), al Direttore Generale compete la nomina dei componenti del Nucleo di Valutazione e dei Collegi Tecnici.

## **REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE DELL'AREA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO E AMMINISTRATIVO**

### **Art. 1 - Obiettivi**

L'Azienda mediante il processo di valutazione si pone l'obiettivo del costante miglioramento delle proprie attività favorendo la collaborazione dei propri dipendenti e la loro partecipazione al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

## **Art. 2 - Principi generali del procedimento di valutazione**

Il procedimento di valutazione è ispirato ai seguenti principi generali:

- trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate, obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte dell'organismo proponente (valutatore di I istanza);
- approvazione o verifica della valutazione da parte dell'organismo competente (valutatore di II istanza);
- partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso il contraddittorio.

Il sistema di valutazione si basa sui principi dettati dai Decreti Legislativi n. 286/1999, n. 502/92 e loro successive modificazioni ed integrazioni, nonché dagli articoli 25-32 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Dirigenza dei Ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo sottoscritto il 3.11.2005.

La valutazione è rivolta a tutto il personale dipendente dell'area della dirigenza dei Ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo in servizio presso l'Azienda U.L.S.S. n. 5 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La valutazione di prima istanza sarà effettuata anche con riferimento al personale dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, esclusivamente ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato.

## **Art. 3 - Organismi per la verifica e la valutazione dei risultati, delle attività e ambiti di applicazione.**

Gli organismi preposti alla verifica e valutazione dei dirigenti sono il **Collegio Tecnico** e il **Nucleo di Valutazione** (di seguito anche indicati con il termine "Organismi Collegiali").

1. Il **Collegio Tecnico** procede alla verifica e valutazione:
  - a. di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
  - b. di tutti i dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
  - c. dei dirigenti biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti con esperienza ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.
2. Il **Nucleo di Valutazione** procede alla verifica e valutazione annuale:
  - a. dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice;
  - b. dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

## **Art. 4 - La valutazione del Collegio Tecnico:**

Come specificato nell'art. 28 del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza dei Ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo del 03.11.2005, la valutazione del Collegio Tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto, tra gli altri, anche dei criteri di valutazione specificati nel medesimo art. 28.

## **Art. 5 - La valutazione annuale del Nucleo di Valutazione**

Come specificato nell'art. 27 del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza dei Ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo del 03.11.2005, la valutazione annuale da parte del Nucleo di Valutazione riguarda:

### **Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:**

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

### **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 espressamente affidati;
- c. l'impegno e la disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi.

## **Art. 6 - Organismi di vantazione - Composizione e Costituzione**

**Collegio Tecnico:** viene nominato, sulla base di quanto previsto nella tabella di cui all'allegato n. 1, dal Direttore Generale.

**Nucleo di Valutazione:** viene nominato con apposito provvedimento dal Direttore Generale.

## **Art. 7 - Valutazione di prima istanza**

La valutazione di prima istanza viene effettuata dal soggetto avente diretta conoscenza dell'attività del valutato (soggetto proponente la valutazione):

- annualmente, sulla base di apposite schede (allegati n. 2, 3 e 4), ai fini delle valutazioni/verifiche del Nucleo di Valutazione;
- con riferimento alle valutazioni di competenza del Collegio Tecnico, con produzione di una relazione relativa all'attività complessivamente svolta dal dirigente ricollegata all'incarico/primo quinquennio di servizio/esperienza professionale ultraquinquennale.

Le schede di valutazione (allegati nn. 2, 3 e 4) sono formate da n. 15 indicatori di verifica. I punteggi attribuibili a ciascun indicatore di verifica sono: punti 0, punti 1 e punti 2. Conseguentemente, il valutato otterrà valutazione positiva se il punteggio attribuito è complessivamente superiore o uguale a 15 punti.

Di seguito sono individuati i soggetti valutatori di 1° istanza:

<b>Valutato</b>	<b>Valutatore</b>
Direttore di Struttura Complessa con funzioni di Direttore di Dipartimento Strutturale	Direttore Amministrativo
Direttore di Struttura Complessa	Direttore di Dipartimento Strutturale di afferenza o, in caso di assenza/vacanza, i seguenti soggetti secondo l'ordine di seguito indicato: - Direttore di Struttura Tecnico Funzionale; - Direttore Amministrativo o Sanitario
Dirigente Responsabile di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale	Direttore di Dipartimento Strutturale di afferenza o, in caso di assenza/vacanza: - Direttore di Struttura Tecnico Funzionale; - Direttore Amministrativo o Sanitario
Dirigente Responsabile di Struttura Semplice	Direttore di Struttura Complessa* di afferenza o, in caso di assenza/vacanza dal Direttore di Dipartimento
Dirigente con incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo	Responsabile di Struttura Semplice se avente diretta conoscenza dell'attività del valutato e/o in caso di assenza/vacanza Direttore di Struttura Complessa* di afferenza e/o in caso di assenza/vacanza dal Direttore di Dipartimento
Dirigente privo di incarico	Responsabile di Unità Operativa/Struttura

(\*) Per Direttore di Dipartimento/Direttore di Struttura Complessa si intendono anche i dirigenti con funzioni di sostituzione ex art. 18 del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza dei Ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo sottoscritto in data 8 giugno 2000.

## **Art. 8 - Valutazione di seconda istanza**

Nel rispetto del principio del doppio grado di valutazione è sempre prevista la valutazione di seconda istanza da parte dell'Organismo Collegiale competente, che dovrà operare con celerità e puntualità.

La valutazioni di cui al comma 1 verranno trasmesse al Direttore Generale per l'assunzione dei relativi provvedimenti di sua competenza.

La procedura prevista dai commi 1 e 2, con riferimento alle valutazioni del Collegio Tecnico, deve essere effettuata entro la scadenza dell'incarico/termine del quinquennio/esperienza ultraquinquennale.

## **Art. 9 - Partecipazione del Valutato**

Con riferimento alla valutazione annuale di prima istanza è garantita la partecipazione del valutato nella fase della formulazione della proposta di valutazione da parte del valutatore di prima istanza, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio. Il valutato è tenuto a sottoscrivere la scheda di valutazione e, nel caso in cui non condivida la valutazione stessa, deve indicarne i motivi.

La mancata sottoscrizione della scheda equivale a discordanza del valutato rispetto all'esito della valutazione.

È altresì garantita la partecipazione del valutato alla valutazione di seconda istanza, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio.

Prima dell'eventuale formulazione di un giudizio negativo, si deve procedere ad un contraddittorio fra la parti, con la possibilità del valutato di farsi assistere da una persona di fiducia. Il valutato deve essere convocato con un preavviso di almeno 5 giorni. L'assenza sia del valutato che dell'eventuale persona di fiducia non preclude la conclusione dell'iter valutativo.

#### **Art. 10 - Effetti della valutazione positiva annuale del Nucleo di Valutazione**

La valutazione positiva annuale/intermedia dei risultati raggiunti effettuata dal Nucleo di Valutazione, con riferimento a tutto il personale dell'Area della Dirigenza dei Ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo, comporta l'attribuzione della retribuzione di risultato.

Come indicato dall'art 27, comma 3 del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza dei Ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo sottoscritto in data 3.11.2005, l'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi, alla formazione della valutazione da attuarsi alla scadenza degli incarichi dirigenziali e per le altre finalità previste all'art. 3. punto 1) del presente Regolamento.

#### **Art. 11 - Effetti della valutazione positiva del Collegio Tecnico**

Come indicato dall'art 28, comma 2 del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza dei Ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo sottoscritto in data 3.11.2005, l'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:

##### **per i dirigenti di struttura complessa o semplice:**

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 ed economico;

##### **per gli altri dirigenti:**

realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice;

##### **per i dirigenti neo assunti al termine del quinto anno:**

- determina l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici;
- comporta la rideterminazione:
  - per tutti, della retribuzione di posizione minima contrattuale;
  - per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti, della fascia di indennità di esclusività immediatamente superiore;
  - per i dirigenti appartenenti ai ruoli sanitario (esclusi quelli nominati nel punto precedente), professionale, tecnico ed amministrativo, della maggiorazione della retribuzione di posizione.

##### **per i dirigenti biologi, chimici, fisici, psicologi e farmacisti che hanno già superato il quinquennio:**

determina il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.

#### **Art. 12 - Valutazione negativa**

Come indicato dall'art. 29, comma 2 del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza dei Ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo sottoscritto in data 3.11.2005, qualora si verificano scostamenti rispetto ad obiettivi e compiti professionali dei dirigenti valutati e tali scostamenti siano imputabili a responsabilità degli stessi, l'Azienda assumerà provvedimenti che devono essere commisurati:

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

#### **Art. 13 - Effetti della valutazione negativa**

Con riferimento agli effetti della valutazione negativa si rimanda a quanto previsto dagli artt. 29 - 31 del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza dei Ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo sottoscritto in data 3.11.2005.

### **Art. 13 bis - Possibili effetti della valutazione negativa del Nucleo di Valutazione**

Come previsto dall'art. 30 comma 4 del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza dei Ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo sottoscritto in data 3.11.2005, solamente a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva del Nucleo di Valutazione, l'Azienda può disporre la revoca degli incarichi di cui all'art. 27, comma 1, lett. a) - b) e) del C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza dei Ruoli Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo sottoscritto in data 8.6.2000 prima della loro scadenza mediante anticipazione della verifica/valutazione da parte del Collegio Tecnico.

### **Art. 14- Modalità di valutazione di fine incarico dei Direttori di Dipartimento.**

I Direttori di Dipartimento sono nominati con provvedimento motivato del Direttore Generale e sono scelti tra i Direttori delle Strutture Complesse facenti parte del Dipartimento, sentito il parere del Direttore Amministrativo ed acquisito l'eventuale parere dei Consigli dei Dipartimenti Amministrativi.

La durata dell'incarico del Direttore di Dipartimento è di almeno due anni ed è rinnovabile; di norma coincide con la scadenza della Direzione Generale.

Alla scadenza dell'incarico il Direttore di Dipartimento è soggetto 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 Direttore Amministrativo.

L'incarico di Direttore di Dipartimento Strutturale è soggetto al sistema di valutazione previsto dal presente regolamento, fatto salvo quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. vigenti in materia di rescissione.

### **Art. 15 - Modalità organizzative**

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

- con riferimento al Nucleo di Valutazione, all'Ufficio Organizzazione e Pianificazione, che sarà altresì tenuto a trasmettere copia dei verbali/valutazioni del Nucleo al Servizio del Personale;
- con riferimento alle valutazioni di prima istanza e del Collegio Tecnico al Servizio del Personale.

Le funzioni di segretario del Nucleo di Valutazione/Collegio Tecnico saranno svolte da personale dipendente del ruolo amministrativo.

### **Art. 16 - Compensi**

I componenti esterni all'Azienda del Nucleo di Valutazione hanno diritto ad un compenso determinato con apposito atto amministrativo.

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

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

**Allegato 1****COMPOSIZIONE DEI COLLEGI TECNICI**

<b>Valutato</b>	<b>Valutatore</b>
Direttore di Struttura Complessa con funzioni di Direttore di Dipartimento Strutturale	<b>Presidente:</b> Direttore Amministrativo o in caso di incompatibilità Direttore Amministrativo di altra Azienda <b>Componenti:</b> n. 2 Direttori di Struttura Complessa di altra Azienda nella stessa disciplina
Direttore di Struttura Complessa	<b>Presidente:</b> Direttore di Struttura Tecnico Funzionale di afferenza o, in caso di incompatibilità, Direttore Sanitario/Amministrativo, o in caso di ulteriore incompatibilità, Direttore di Struttura Complessa (stessa disciplina) o Direttore Sanitario/Amministrativo di altra Azienda <b>Componenti:</b> n. 2 Direttori di Struttura Complessa nella stessa disciplina/ruolo anche di altra Azienda
Dirigente Responsabile di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale	<b>Presidente:</b> Direttore di Struttura Tecnico Funzionale di afferenza o in caso di assenza/vacanza Direttore Sanitario/Amministrativo anche di altra Azienda <b>Componenti:</b> n. 2 Direttori di Struttura Complessa o Dirigenti Responsabili di Struttura Semplice a valenza Dipartimentale anche di altra Azienda nella stessa disciplina/ruolo
Dirigente Responsabile di Struttura Semplice	<b>Presidente:</b> Direttore di Dipartimento Strutturale di afferenza o in caso di assenza/vacanza Direttore di Struttura Tecnico Funzionale di afferenza o in caso di ulteriore assenza/vacanza Direttore Sanitario/Amministrativo <b>Componenti:</b> n. 2 Dirigenti Responsabili di Struttura Semplice/Dipartimentale/Complessa anche di altra Azienda nella stessa disciplina/ruolo
Dirigente con incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo	<b>Presidente:</b> Direttore di Dipartimento Strutturale di afferenza o in caso di assenza/vacanza Direttore di Struttura Tecnico Funzionale di afferenza o in caso di ulteriore assenza/vacanza Direttore Sanitario/Amministrativo <b>Componenti:</b> n. 2 Dirigenti con incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo/Struttura Semplice/Dipartimentale/Complessa anche di altra Azienda nella stessa disciplina/ruolo

<p>Dirigente con esperienza ultraquinquennale (per passaggio di fascia superiore dell'indennità di esclusività)</p>	<p><b>Presidente:</b> Direttore di Dipartimento Strutturale di afferenza o in caso di assenza/vacanza Direttore di Struttura Tecnico Funzionale di afferenza o in caso di ulteriore assenza/vacanza Direttore Sanitario/Amministrativo <b>Componenti:</b> n. 2 Dirigenti Responsabili di Struttura Semplice/Dipartimentale ovvero n. 2 Dirigenti con anzianità di servizio superiore a 15 anni nella stessa disciplina/ruolo ovvero Dirigenti Responsabili di Struttura Complessa anche di altra Azienda nella stessa disciplina/ruolo</p>
<p>Dirigente al termine del primo quinquennio</p>	<p><b>Presidente:</b> Direttore di Dipartimento Strutturale di afferenza o in caso di assenza/vacanza Direttore di Struttura Tecnico Funzionale di afferenza o in caso di ulteriore assenza/vacanza Direttore Sanitario/Amministrativo <b>Componenti:</b> n. 2 Dirigenti Responsabili di Struttura Semplice/con incarico di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo/Dipartimentale ovvero n. 2 Dirigenti con anzianità di servizio superiore a 15 anni nella stessa disciplina/ ruolo ovvero Dirigenti Responsabili di Struttura Complessa anche di altra Azienda nella stessa disciplina/ruolo</p>

**Allegato 2:**

Ex art. 25 C.C.N.L. 3.11.2005-Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa

**SCHEMA PER LA VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA****DIRETTORI DI STRUTTURA COMPLESSA O DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ DI ÉQUIPE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE/FINANZIARIE****Nominativo:****Incarico:****Tipologia di valutazione:**     Annuale     Passaggio Fascia     Termine Incarico     Altro**Anno di riferimento:**

<b>CATEGORIA</b>	<b>OGGETTO CUI SI BASA LA VALUTAZIONE</b>	<b>INDICATORI DI VERIFICA (massimo punti 2 per indicatore)</b>	<b>ESITO VERIFICA con punteggio da 0 a 2 (0-1-2)</b>
<b>Gestione del budget</b>	Documentazione in possesso dell'UOC Controllo di Gestione	Capacità di gestione del budget assegnato con riferimento agli obiettivi negoziati ed ai risultati raggiunti	
<b>Gestione delle risorse</b>	Documentazione in possesso del Direttore dell'Area di afferenza e dell'UOC Controllo di Gestione	Capacità dimostrata nel trasferire le proprie conoscenze ai collaboratori anche mediante l'organizzazione di momenti divulgativi delle proprie conoscenze/competenze	
		Corretta applicazione degli istituti contrattuali nei confronti dei propri collaboratori (ferie, lavoro straordinario, etc.)-	
<b>Organizzazione</b>	Documentazione in possesso della Struttura Tecnico Funzionale di afferenza e dell'UOC Risorse Umane	Capacità di adottare modelli organizzativi, anche innovativi, finalizzati a migliorare la qualità e la produttività della propria UOC e di favorire il collegamento con le altre UOC del Dipartimento	
<b>Osservanza delle direttive impartite</b>	Documentazione in possesso del Direttore dell'Area di afferenza	Congruenza dell'attività svolta rispetto ai programmi di lavoro e alle direttive impartite dal Responsabile dell'UO. o dal Direttore di Dipartimento	
		Rilievi del Direttore di Dipartimento o del Responsabile di Struttura Complessa circa il mancato rispetto delle indicazioni organizzative	
		Comportamento collaborativo nei confronti del Responsabile Direttore di Dipartimento o del Direttore dell'Area di afferenza per fronteggiare le esigenze organizzative	
<b>Orientamento agli obiettivi aziendali</b>	Documentazione in possesso del Direttore dell'Area di afferenza	Capacità di coinvolgere i propri collaboratori nel raggiungimento degli obiettivi aziendali	
<b>Orario di lavoro</b>	Tabulati orari mensili	Capacità di osservare e di far rispettare ai propri collaboratori l'orario di lavoro contrattualmente previsto	
		Svolgimento di attività occasionale e saltuaria solamente previa acquisizione della necessaria preventiva autorizzazione (art. 53 D.L.vo 165/2001)	

<b>Ferie</b>	Programmazione ferie	Capacità dimostrata nel fruire e nel programmare per i propri collaboratori la fruizione delle ferie maturate e non godute	
<b>Formazione ed aggiornamento professionale</b>	Iniziative di formazione promosse	Capacità dimostrata nel promuovere specifiche iniziative interne di formazione/addestramento	
<b>Flessibilità</b>	Flessibilità nella gestione del ruolo	Capacità di recepire i cambiamenti organizzativi richiesti e di tradurli in obiettivi	
		Capacità di coinvolgere i propri collaboratori nel perseguimento degli obiettivi	
		Capacità di delegare alcune funzioni responsabilizzando i propri collaboratori e conservando la responsabilità di risultato	

**VALUTAZIONE CONCLUSIVA**

Lì \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Firma del valutato)

\_\_\_\_\_  
(Firma del valutatore)

concorda sull'esito della valutazione

non concorda sull'esito della valutazione   
(Motivazione \_\_\_\_\_)

Per presa visione:  
IL DIRETTORE DELLA STRUTTURA TECNICO FUNZIONALE

\_\_\_\_\_

**Allegato 3:**

Ex art. 25 C.C.N.L. 3.11.2005 - Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa

**SCHEMA PER LA VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA****DIRIGENTI SENZA INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA O SENZA RESPONSABILITÀ DI ÉQUIPE DI GESTIONE DELLE RISORSE UMANE/FINANZIARIE****Nominativo:****Incarico:****Tipologia di valutazione:**     Annuale     Passaggio Fascia     Termine Incarico     Altro**Anno di riferimento:**

CATEGORIA	OGGETTO CUI SI BASA LA VALUTAZIONE	INDICATORI DI VERIFICA (massimo punti 2 per indicatore)	ESITO VERIFICA con punteggio da 0a2 (0-1-2)
<b>Obiettivi di budget</b>	Documentazione in possesso dell'UOC Controllo di Gestione	Contributo al raggiungimento degli obiettivi di budget	
<b>Gestione delle risorse</b>	Documentazione in possesso del Direttore dell'Area di afferenza e dell'UOC Controllo di Gestione	Capacità dimostrata nell'acquisire e rispettare le conoscenze trasferite dal proprio responsabile Rispetto della normativa contrattuale in materia di ferie, lavoro straordinario e degli altri istituti contrattuali.	
<b>Osservanza delle direttive impartite</b>	Documentazione in possesso del Direttore dell'Area di afferenza	Congruenza dell'attività svolta rispetto ai programmi di lavoro e alle direttive impartite dal Responsabile dell'Unità Operativa o dal Direttore di Dipartimento Rilievi del Direttore di Dipartimento o del Responsabile di Struttura Complessa circa il mancato rispetto delle indicazioni organizzative Capacità di svolgere le attività con la diligenza e l'accuratezza conformi al grado di autonomia riconosciuto Comportamento collaborativo nel rendersi flessibile alle esigenze organizzative anche non programmabili	
<b>Orientamento agli obiettivi aziendali</b>	Documentazione in possesso del Direttore dell'Area di afferenza	Comportamento collaborativo dimostrato	
<b>Orario di lavoro</b>	Tabulati orari mensili	Rispetto dell'orario di lavoro contrattualmente previsto Indicazione di apposito giustificativo per ciascuna assenza dal servizio e tempestivo invio all'Ufficio competente	
	Autorizzazioni rilasciate per lo svolgimento di attività occasionali saltuarie	Svolgimento di attività occasionale e saltuaria solamente previa acquisizione della necessaria preventiva autorizzazione (ari 53 D. Lvo 165/2001)	
<b>Ferie</b>	Programmazione ferie	Rispetto della programmazione nella fruizione delle ferie	
<b>Formazione ed aggiornamento</b>	Iniziative di formazione promosse	Impegno dimostrato nel partecipare alle attività formative	

<b>professionale</b>			
<b>Flessibilità</b>	Flessibilità nella gestione del ruolo	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi	

**VALUTAZIONE CONCLUSIVA**

Lì \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Firma del valutato)

\_\_\_\_\_  
(Firma del valutatore)

concorda con l'esito della valutazione

non concorda con l'esito della valutazione   
(Motivazione \_\_\_\_\_)

Per presa visione:  
IL DIRETTORE DELLA STRUTTURA TECNICO FUNZIONALE

\_\_\_\_\_

**Allegato 4:**

Ex art. 25 C.C.N.L. 3.11.2005 -Area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa

**SCHEMA PER LA VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA****DIRETTORI DI DIPARTIMENTO STRUTTURALE****Nominativo:****Incarico:****Tipologia di valutazione:**     Annuale                       Altro**Anno di riferimento:**

CATEGORIA	OGGETTO CUI SI BASA LA VALUTAZIONE	INDICATORI DI VERIFICA (massimo punti 2 per indicatore)	ESITO VERIFICA con punteggio da 0 a 2 (0-1-2)
<b>Gestione del budget del Dipartimento assegnato e negoziato</b>	Documentazione in possesso dell'UOC Controllo di Gestione	Capacità di programmazione e gestione del budget assegnato e negoziato con le singole strutture, con riferimento agli obiettivi attribuiti e sentito il Consiglio di Dipartimento.	
		Capacità di realizzazione del piano - predisposto annualmente - delle attività e dell'utilizzazione delle risorse disponibili.	
<b>Valorizzazione risorse umane</b>	Documentazione in possesso della Struttura di afferenza e dell'UOC Risorse Umane	Predisposizione del piano di sviluppo per la valorizzazione delle risorse umane.	
<b>Gestione dei programmi di lavoro</b>	Documentazione in possesso della Struttura di afferenza	Partecipazione agli incontri organizzati dalla Direzione Generale, in numero non inferiore ad un terzo in corso d'anno	
		Predisposizione delle azioni volte al corretto funzionamento del Consiglio di Dipartimento, in particolare convocando e presiedendo le riunioni dello stesso. Le convocazioni del Consiglio di Dipartimento non possono essere inferiori a n. 3 appuntamenti nel corso dell'anno.	
<b>Organizzazione</b>	Documentazione in possesso della Struttura di afferenza e dell'U.O.C. Risorse Umane	Capacità di adottare modelli organizzativi, anche innovativi, finalizzati a migliorare la qualità e la produttività del proprio Dipartimento.	
		Capacità di migliorare l'efficienza gestionale dei processi organizzativi attraverso il coordinamento e l'integrazione delle attività delle Strutture del Dipartimento, per raggiungere il miglior servizio a costi appropriati.	
		Capacità dimostrata, in riferimento ai programmi aziendali, di sviluppare i livelli di integrazione intra e interdipartimentali.	
		Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali all'interno del Dipartimento.	

		Capacità di sostenere lo sviluppo ed il buon funzionamento del Sistema Informativo di Dipartimento ed Aziendale ed, in particolare, coordinare il monitoraggio, la raccolta e la validazione dei dati e delle informazioni.	
<b>Gestione Risorse</b>	Documentazione in possesso della Struttura di afferenza	Capacità di migliorare con continuità la qualità delle attività amministrative principalmente a favore del cittadino/utente, garantendo l'efficienza del Dipartimento stesso.	
		Capacità di coordinare, integrare e controllare la qualità, la sicurezza e funzionalità (layout) degli spazi, delle attrezzature e delle apparecchiature.	
		Capacità di coordinare e controllare il processo di valutazione della tecnologia informatica.	
		Capacità di proporre e segnalare al Direttore Amministrativo le esigenze di manutenzione straordinaria e/o di sostituzione e/o di innovazione tecnologica.	
		Capacità di coordinare, integrare, supervisionare e valutare gli acquisti di beni e servizi, l'andamento dei consumi e delle scorte per tutto il Dipartimento sulla base delle indicazioni della competente Direzione.	

**VALUTAZIONE CONCLUSIVA**

li \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Firma del valutato)

\_\_\_\_\_  
(Firma del valutatore)

concorda con l'esito della valutazione

non concorda con l'esito della valutazione   
(Motivazione \_\_\_\_\_)