



DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N° 293 DEL 22/03/2018

Il Direttore Generale, Dott. Enrico Desideri
su proposta della struttura aziendale
U.O.C. Relazioni Sindacali - Valutazione e Performance

adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: Approvazione Regolamento sul Sistema di Valutazione Individuale del personale della Dirigenza e Regolamento della disciplina e del funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'Azienda usl Toscana Sud Est; recepimento Verbale di concertazione con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica

Responsabile della struttura proponente: Verzichelli Angela

Responsabile del procedimento: Leoni Maria



Il Dirigente e/o il Responsabile del Procedimento sottoscrive la proposta di delibera di pari oggetto con num. Provv. 1265

Hash .pdf (SHA256):

f03163cf91cf8286c926ec344f9222bb756b426be7407debefd7491286fa4ce8

Hash .p7m (SHA256):

138e5cbee2d2be1cdb063744dd6a0d248da09be23364de46760bb87dfe763035



**IL DIRETTORE DELLA U.O.
RELAZIONI SINDACALI - VALUTAZIONE E PERFORMANCE**

VISTO il Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 (Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della Legge 23 ottobre 1992, n. 421);

VISTA la seguente normativa regionale:

- Legge Regione Toscana 24 febbraio 2005, n. 40 (Disciplina del Servizio Sanitario Regionale)
- Legge Regione Toscana 28 Dicembre 2015, n. 84 (Riordino dell'assetto istituzionale organizzativo del sistema sanitario regionale);

VISTE le seguenti Deliberazioni dell'Azienda USL Toscana Sud Est:

- 4 gennaio 2016, n. 2 (Disposizioni iniziali del Direttore e conferma di attribuzione deleghe);
- 22 luglio 2016, n. 872 (Approvazione schema dello Statuto dell'Azienda USL Toscana Sud Est);
- 22 luglio 2016, n. 873 (Approvazione schema del Regolamento di Organizzazione dell'Azienda USL Toscana Sud Est);
- 22 luglio 2016, n. 876 (Seconda applicazione Regolamento aziendale di organizzazione: nomina incarichi di staff, amministrativi e tecnici) che, nel rispetto degli atti regolamentari sopra citati, istituisce le strutture organizzative professionali e funzionali complesse del supporto di staff, amministrativo e tecnico, nominandone i rispettivi responsabili;
- 7 febbraio 2017, n. 106 (Revisione del documento denominato "Funzioni operative delle strutture di Staff, dei Dipartimenti Amministrativi e Tecnici" e modifiche alla Deliberazione D.G. 22 luglio 2016, n. 876), che definisce il nuovo funzionigramma delle strutture organizzative amministrative, tecniche e di supporto direzionale, sostituendo quello precedentemente adottato con deliberazione 29 settembre 2016, n. 1102, e che modifica la denominazione di alcune strutture afferenti al Dipartimento Risorse Umane;

DATO ATTO che, ai sensi delle suddette deliberazioni 876/2016 e 106/2017, alla sottoscritta, Dott.ssa Angela Verzichelli, è stato conferito l'incarico dirigenziale di Direttore dell' U.O.C. Relazioni Sindacali - Valutazione e Performance;

VISTO che l'art. 6 CCNL della Dirigenza medica e veterinaria del 3.11.2005 dispone che la concertazione con le Organizzazioni Sindacali è prevista anche *"per la definizione dei criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui all'art.25-comma 5"* ;

PRESO ATTO che si è sviluppato tra l'Azienda e le OO.SS. della Dirigenza un articolato percorso di confronto, anche attraverso l'attivazione di una Commissione Paritetica per definire e una disciplina omogenea su una serie di istituti contrattuali, andando a superare le regolamentazioni vigenti nelle ex Aziende 7, 8 e 9, tra i quali :

- il percorso di valutazione individuale del personale della dirigenza dell'Azienda Usl Toscana Sud Est;



- la disciplina ed il funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale dirigente dell'Azienda Usl Toscana Sud Est;

CONSIDERATO che in data 20 settembre 2017 i regolamenti nelle materie di cui sopra ed i relativi allegati sono stati inoltrati alle OO.SS. della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa;

PRESO ATTO che in data 31 gennaio 2018 l'Azienda e le OO.SS. della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa, preso atto delle osservazioni e delle integrazioni scaturite, hanno sottoscritto il verbale di concertazione in merito ai Regolamenti, allegati al presente Atto quale sua parte integrante e sostanziale, per la disciplina, a regime a decorrere dall'anno 2018, in materia di :

- sistema di Valutazione Individuale del personale della Dirigenza;
- disciplina e funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'Azienda Usl Toscana Sud Est;

PRESO ATTO, inoltre, che con deliberazione aziendale nr 15/2018 è stato recepito il verbale di concertazione con le OO.SS. Della dirigenza medica ed approvati i medesimi regolamenti in merito al percorso di valutazione individuale e di disciplina e funzionamento dei Collegi Tecnici;

ATTESTATA la legittimità e la regolarità formale e sostanziale della presente proposta;

PROPONE AL DIRETTORE GENERALE

per quanto espresso in premessa che qui si intende integralmente riportato:

1. di recepire il verbale di concertazione sottoscritto dall'Azienda con le OO.SS. della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa sottoscritto il 31 gennaio 2018, allegato al presente Atto come sua parte integrante e sostanziale;
2. di approvare i Regolamenti sotto riportati, allegati al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale, per la disciplina, a regime a decorrere dal 2018, in materia di:
 - sistema di Valutazione Individuale del personale della Dirigenza;
 - disciplina e funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'Azienda USL Toscana Sud Est;
3. di trasmettere copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi della L.R.T. 24 Febbraio 2005, n. 40 e ss.mm.ii., art. 42, comma 2;
4. di dare atto che, ai sensi dell'art. 6 della L. 241/90 e ss.mm.ii., il responsabile del procedimento è la Dr.ssa Maria Leoni;

Il Direttore

U.O.C. Relazioni Sindacali - Valutazione e Performance
Dr.ssa Angela Verzichelli



IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 “Riordino della disciplina in materia sanitaria a norma dell’articolo 1 della legge 23 febbraio 1982 n. 421” ed in particolare gli articoli 3 e 3-bis che disciplinano la nomina dei Direttori Generali delle Aziende Usl, delle Aziende ospedaliere e degli Enti del SSR;

VISTA la legge regionale 24 febbraio 2005, n. 40 “Disciplina del servizio sanitario regionale” ed in particolare l’articolo 37 che disciplina la nomina ed il rapporto di lavoro del Direttore Generale delle Aziende unità sanitarie locali e delle Aziende ospedaliero-universitarie;

VISTA la Legge Regionale Toscana 28 dicembre 2015, n. 84 “Riordino dell'assetto istituzionale e organizzativo del sistema sanitario regionale. Modifiche alla l.r. 40/2005”, che introduce modifiche ed integrazioni alla Legge Regionale Toscana n. 40/2005, ed in particolare:

- l'art. 83, comma 2 e 3, secondo cui “Le aziende USL 1 di Massa e Carrara, USL 2 di Lucca, USL 3 di Pistoia, USL 4 di Prato, USL 5 di Pisa, USL 6 di Livorno, USL 7 di Siena, USL 8 di Arezzo, USL 9 di Grosseto, USL 10 di Firenze, USL 11 di Empoli, USL 12 di Viareggio sono soppresse alla data del 31 dicembre 2015. Le aziende unità sanitarie locali di nuova istituzione, tra cui l'Azienda USL Toscana Sud Est, a decorrere dal 1 gennaio 2016, subentrano con successione a titolo universale in tutti i rapporti giuridici attivi e passivi delle aziende unità sanitarie locali soppresse, comprese nell'ambito territoriale di competenza”;

VISTO il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 34 del 29 Febbraio 2016, con il quale Dr. Enrico Desideri è stato nominato Direttore Generale dell’Azienda Usl Toscana Sud Est, con decorrenza dal giorno 1 marzo 2016;

LETTA E VALUTATA la sopra esposta proposta di deliberazione presentata dal Dirigente della U.O.C. RELAZIONI SINDACALI – VALUTAZIONE E PERFORMANCE, avente ad oggetto “*Approvazione Regolamento sul Sistema di Valutazione Individuale del personale della Dirigenza e Regolamento della disciplina e del funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'Azienda usl Toscana Sud Est; recepimento Verbale di concertazione con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica*”

PRESO ATTO dell’attestazione della legittimità, nonché della regolarità formale e sostanziale, espressa dal Dirigente che propone il presente atto;

VISTO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

per quanto sopra premesso, da intendersi qui integralmente trascritto e riportato:

1. **di far propria** la proposta sopra esposta e di approvarla integralmente nei termini indicati e pertanto:



-
- di recepire il verbale di concertazione sottoscritto dall'Azienda con le OO.SS. della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa sottoscritto il 31 gennaio 2018, allegato al presente Atto come sua parte integrante e sostanziale;
 - di approvare i Regolamenti sotto riportati, allegati al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale, per la disciplina, a regime a decorrere dal 2018, in materia di:
 - sistema di Valutazione Individuale del personale della Dirigenza;
 - disciplina e funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'Azienda USL Toscana Sud Est;
 - di trasmettere copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi della L.R.T. 24 Febbraio 2005, n. 40 e ss.mm.ii., art. 42, comma 2;
 - di dare atto che, ai sensi dell'art. 6 della L. 241/90 e ss.mm.ii., il responsabile del procedimento è la Dr.ssa Maria Leoni;

2. **di incaricare** la U.O. Affari Generali:

- di provvedere alla pubblicazione all'Albo online, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge n. 69/2009, consultabile sul sito WEB istituzionale;
- di trasmettere il presente atto, contestualmente alla sua pubblicazione, al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 42, comma 2, Legge regionale 24 febbraio 2005, n. 40 e s.m.i..

Il Direttore Generale
Azienda USL Toscana Sud Est
Dr. Enrico Desideri

VERBALE DI CONCERTAZIONE

Ai sensi dell'art. 6 CCNL 3.11.2005, il quale dispone che sia oggetto di concertazione con le Organizzazioni Sindacali la definizione dei criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui all'art. 25 - comma 5 - del CCNL 3.11.2005.

La Direzione Aziendale e le OO.SS. hanno condiviso la necessità di attivare una commissione bilaterale per lo studio e l'elaborazione di una bozza di regolamento sul percorso di valutazione individuale del personale della dirigenza dell'Azienda Sud EST, nonché la regolamentazione delle verifiche professionali di competenza dei Collegi Tecnici.

La Commissione ha formulato i regolamenti e relativi allegati che sono stati inoltrati in data 20/09/2017 alle OO.SS. dell'area della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa.

Preso atto delle osservazioni ed integrazioni scaturite in sede di confronto odierno al tavolo di trattativa:

Le parti

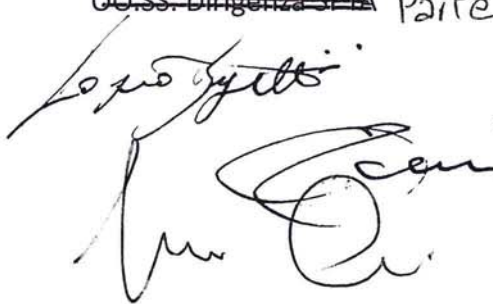
In data 31 gennaio 2018, presso la sede del Centro Direzionale di Siena, sottoscrivono il presente Verbale di Concertazione relativo a:

- *Regolamento del Sistema di Valutazione Individuale del personale della dirigenza*
- *Regolamento per la disciplina ed il funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'AUSL SUDEST*

e concordano che i suddetti Regolamenti saranno attivi a decorrere dall'anno 2018 con l'impegno a rivedersi, decorso un anno dalla prima applicazione dello stesso, al fine di confrontarsi sulla base delle risultanze operative delle nuove procedure ed alla necessità di integrazione/modifica dei regolamenti aziendali oggetto della concertazione di cui al presente verbale.


Siena, 31/01/2018

La Delegazione di
~~OO.SS. Dirigenza SPTA~~ Parte Pubblica



Le OO.SS. SPTA
~~La Delegazione di parte pubblica~~
~~Azienda USL Toscana Sud est~~



 <p>Servizio Sanitario della Toscana</p>	<p>Regolamento del Sistema di Valutazione Individuale del personale della dirigenza</p>	<p>Codice Documento</p>
<p>UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance</p>		
<p>Pagine 1 di 10</p>		<p>Rev. 14/12/2017</p>


CISL FPS
SL

con

camp

AVVATO-DS
Ghes

g

 Azienda USL Toscana sud est Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento del Sistema di Valutazione Individuale del personale della dirigenza	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance Pagine 2 di 10		Rev. 14/12/2017


Sommario

Art. 1 Principi e Criteri della Valutazione Individuale.....	3
Art. 2 Oggetto e Strumento della Valutazione Individuale.....	6
Art. 3 I Soggetti della Valutazione.....	7
Art. 4 I Tempi della valutazione individuale.....	8
Art. 5 Il Contraddittorio.....	9
Art. 6 Informazione ai soggetti della valutazione.....	10
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI.....	10


 CISL
FPS


 ANAAS-DS



 Azienda USL Toscana sud est Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento del Sistema di Valutazione Individuale del personale della dirigenza	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance Pagine 3 di 10		Rev. 14/12/2017

Art. 1 Principi e Criteri della Valutazione Individuale

Il processo di valutazione con le sue diverse fasi, dalla definizione ed assegnazione degli obiettivi alla misurazione dei risultati ottenuti, commisurati alle risorse assegnate, rappresenta un importante strumento di conoscenza del sistema e, quindi, premessa per la valorizzazione e per una corretta gestione del personale, con conseguente miglioramento della qualità dei servizi erogati.


Il processo di valutazione individuale ha l'obiettivo di promuovere una crescita complessiva dell'intero sistema e non intende, pertanto, "differenziare" il personale oggetto di valutazione, ma rilevare le differenze esistenti al fine sia di premiare le eccellenze, che di risolvere le criticità.

Il processo di valutazione si basa sui principi di trasparenza, oggettività ed omogeneità della metodologia adottata, obiettività ed equità.

La Regione Toscana, in linea con il legislatore nazionale in un quadro normativo di riferimento complesso, ha definito linee guida al fine di dare omogeneità al sistema di valutazione del personale del Servizio Sanitario Regionale.

Nello schema sotto riportato si sintetizza la normativa di riferimento:

D.Lgs 150/2009 Art. 18	E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi o premi.
CC.NN.LL. 3/11/2005 Art. 25 (di tutte le Aree Dirigenziali)	"La valutazione dei Dirigenti è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa" <i>[omissis]</i> "la valutazione avviene annualmente e al termine dell'incarico ..."
L.R.T. N. 67/2010	(emanata in attuazione del D.Lgs 150/2009) con la quale viene stabilito che la GRT, previo confronto con le OO.SS., impartisce indirizzi applicativi con propria deliberazione alle Aziende del SSN ai fini dell'implementazione del sistema di valutazione
D.G.R.T. n.465 del 28/05/2012	Linee di indirizzo in attuazione della L.R. n.67/2010 in materia di valutazione del personale del SSR (fasce di merito ed organismi di valutazione)- Con tale atto vengono disciplinate, nello specifico, le fasce di merito e gli organismi di valutazione, mentre viene rinviato ad un atto successivo l'adozione di indirizzi finalizzati all'implementazione del sistema di valutazione del personale
D.G.R.T. n.308 del 29/04/2013	Linee di indirizzo per l'implementazione del sistema di valutazione del personale del SSR^ Completa l'attuazione della L.R.T n. 67/2010 con l'adozione delle linee di indirizzo concernenti l'implementazione del sistema di valutazione individuale, della definizione ed assegnazione degli obiettivi individuali, nonché degli effetti economici della valutazione (immediatamente applicabile)

 Azienda USL Toscana sud est Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento del Sistema di Valutazione Individuale del personale della dirigenza	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance Pagine 4 di 10		Rev. 14/12/2017

Le linee di indirizzo regionali (D.G.R.T. n. 308 del 29/04/2013) prevedono per la valutazione individuale tre dimensioni:

1. **misurazione e valutazione della prestazione collettiva**, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura. Ambito in cui viene misurata e valutata la prestazione collettiva, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi certificati dall'OIV - **Scheda Budget** – disciplinata da specifico regolamento aziendale
2. **misurazione e valutazione della prestazione individuale**, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali attribuiti come declinazione di quelli assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza e agli incarichi professionali e gestionali attribuiti delle diverse competenze e dei livelli di responsabilità – **Scheda Individuale parte B1**;
3. **misurazione e valutazione dei comportamenti attesi**, ovvero misurazione e valutazione dei comportamenti e delle competenze (la realizzazione concreta delle attività lavorative) ovvero la valutazione delle caratteristiche individuali che definiscono le risorse dentro l'azienda, l'insieme integrato di saperi che caratterizzano l'agire (aspetti tecnici, relazionali, educativi, nonché conoscenze in genere, abilità ed esperienza)- **Scheda Individuale parte B2**.


La Valutazione annuale del Personale, oltre a costituire un adempimento normativo per poter distribuire le risorse economiche ed un presupposto basilare per la valutazione del Collegio Tecnico, costituisce per l'Azienda la possibilità di conoscere il valore professionale dei dirigenti e l'opportunità per il lavoratore di acquisire maggiore consapevolezza del proprio percorso e del proprio valore e del ruolo nell'azienda, all'interno della quale è al centro della produzione dei servizi. Un modello, quindi, finalizzato alla consapevolezza e allo sviluppo delle potenzialità individuali.

Sul funzionamento complessivo del sistema della valutazione organizzativa ed individuale monitora l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) come previsto dalla DGRT 465/2012.

Il presente regolamento disciplina il processo relativo al Sistema di Valutazione Individuale del personale dipendente della AUSL TOSCANA SUDEST (ASL SUDEST) sia a tempo indeterminato che determinato e quello presente in regime di comando in entrata.

Per ogni singolo operatore la valutazione è finalizzata a:

- individuare le potenzialità, valorizzando le risorse professionali più attive e qualificate nell'ambito di ciascun profilo professionale di appartenenza;
- favorire la crescita professionale attraverso piani formativi adeguati;
- promuovere e stimolare il miglioramento delle prestazioni e professionalità;
- favorire lo sviluppo del senso di responsabilità, dell'autonomia e capacità decisionale, nel rispetto dei contenuti dei profili professionali di afferenza e dei contenuti delle norme che disciplinano le attività dei lavoratori.

 Azienda USL Toscana sud est Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento del Sistema di Valutazione Individuale del personale della dirigenza	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance Pagine 5 di 10		Rev. 14/12/2017

- sviluppare la cultura organizzativa, consentendo al singolo operatore di partecipare ai processi decisionali e al miglioramento del clima interno aziendale (inteso come dinamiche relazionali e di comunicazione), così da permettere, attraverso la diffusione e circolazione delle norme, dei valori, delle idee, una coesione tra le persone che fanno parte dell'azienda.
- acquisire informazioni per migliorare la gestione delle risorse umane, attraverso il coinvolgimento attivo di tutti gli attori del sistema.

Il sistema di valutazione individuale permanente costituisce:

- elemento integrante della verifica di competenza dei relativi Collegi Tecnici per la conferma, conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art 26 comma 2 del CCNL 3/11/2005. Per le verifiche di competenza dei Collegi Tecnici si rimanda a specifico regolamento.
- Lo strumento di programmazione di attività e/o eventi finalizzati a garantire l'adeguatezza e la completezza dei saperi necessari ai professionisti presenti in azienda.
- Lo strumento alla base del conferimento della retribuzione di risultato in relazione al contributo individuale nel raggiungimento degli obiettivi di struttura tenendo conto che come da disposto normativo regionale il premio è erogato secondo le seguenti quote percentuali complessive:

Il sistema di valutazione individuale

Peso della valutazione individuale sulla quota annuale di retribuzione di risultato	Peso della valutazione di struttura sulla quota annuale di retribuzione di risultato
40%	60%

CISL
FBS
Sh

permanente si basa su:


1. diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore;
2. rispetto della linea gestionale e professionale nell'individuazione del soggetto valutatore in quanto valutazione integrata;
3. informazione adeguata e partecipazione attiva al procedimento in fase di assegnazione obiettivi individuali e di valutazione finale del valutato;
4. garanzia del contraddittorio
5. individuazione di obiettivi oggettivamente raggiungibili.

Il processo di valutazione, in ogni sua fase, opera in garanzia di tutela della privacy e rispetta la normativa vigente ed i Regolamenti aziendali specifici relativamente a possibili situazioni di conflitto di interessi tra Valutato e Valutatore.

Qui

Lo

Hy

 Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento del Sistema di Valutazione Individuale del personale della dirigenza	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance Pagine 6 di 10		Rev. 14/12/2017

Art. 2 Oggetto e Strumento della Valutazione Individuale

La valutazione del personale ha carattere globale ed è diretta a verificare le prestazioni individuali e i risultati raggiunti dal singolo dipendente espressi nel periodo di riferimento e nell'ambito delle funzioni svolte, intendendo per:

- 1) **risultato**: l'esito di azioni o attività svolte per il raggiungimento degli obiettivi concordati ed assegnati;
- 2) **prestazioni**: le fasi che compongono le attività caratterizzanti il progetto e/o il processo.

La valutazione individuale permanente del personale è calcolata in centesimi, la sufficienza si ottiene con un risultato uguale o superiore a 50/100 e la valutazione avviene attraverso la compilazione di una scheda (in allegato) che prende in considerazione due dimensioni:

1. **Sezione B1** relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e per la quale sono previste tre aree dimensionali:

B1.a) Dimensione Tecnico Professionale: qui occorre individuare l'Azione Professionale in relazione al livello di responsabilità;

B1.b) Dimensione Relazionale: qui si mette in risalto la capacità di lavorare in squadra

B1.c) Dimensione Formativa: qui si soppesa la partecipazione alle attività di formazione professionale, siano esse obbligatorie aziendali previste dal piano formativo individuale, oppure sia quelle a partecipazione volontaria, purché con ECM conseguiti e certificati dove previsti per ruolo (per la valutazione di questa dimensione è il valutato che deve presentare copia della documentazione necessaria).

2. **Sezione B2** relativa ai comportamenti e le competenze organizzative e per la quale sono previsti tre focus legati a :

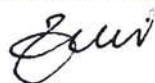
B2.a) Cambiamento: ossia flessibilità, innovazione ed iniziativa;

B2.b) Tensione al risultato: intesa come orientamento all'utente, orientamento al risultato e capacità decisionale;

B2.c) Etica e Valori: ossia appartenenza, affidabilità e tutoraggio.


Per la compilazione delle sez. B1 e B2 vengono forniti i modelli di schede con elencati per ogni dimensione gli indicatori a disposizione da scegliere e differenziati a seconda della tipologia di scheda di valutazione da predisporre (allegato 2); gli indicatori riportati sono comunque sono indicativi e suggeriti.

La valutazione complessiva, pertanto, risulta dalla somma delle sezioni B1 e B2 della scheda individuale. La soglia della sufficienza corrisponde al punteggio di 50/100 ed è condizione necessaria per accedere alla quota annua di retribuzione di risultato legata alla valutazione individuale e disciplinata da apposito accordo in merito al rapporto tra risultato conseguito e percentuale di retribuzione riconosciuta.







 Azienda USL Toscana sud est Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento del Sistema di Valutazione Individuale del personale della dirigenza	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance Pagine 7 di 10		
		Rev. 14/12/2017

All'interno della scheda i pesi relativi alle due dimensioni tengono conto del diverso livello di responsabilità e al crescere del livello aumenta il peso relativo alla valutazione degli obiettivi individuali secondo quanto riportato nella tabella seguente:

Livello di Responsabilità	Obiettivi individuali (Peso tot Sez. B1)	Comportamenti e Competenze Organizzative (Peso tot Sez. B2)
INCARICO STRUTTURA COMPLESSA STRUTTURA SEMPLICE <i>(Titolare di Budget)</i>	70 <i>(Coincide con la Scheda di Struttura)</i>	30
INCARICO STRUTTURA SEMPLICE <i>(Non Titolare di Budget)</i>	60	40
DIRIGENTE <i>(Anzianità > 5 anni)</i>	60	40
NEO ASSUNTO <i>(Anzianità < 5 anni)</i>	50	50


Art. 3 I Soggetti della Valutazione

Coerentemente alle previsioni contrattuali, alle disposizioni regionali e all'organizzazione per dipartimenti gestionali la valutazione viene effettuata dal soggetto sovraordinato che abbia diretta conoscenza dell'attività del valutato. Nel caso in cui il singolo valutato svolga la propria attività su più strutture, la valutazione individuale segue quella corrispondente al profilo di inquadramento giuridico intendendosi con tale modalità la "linea prevalente di valutazione". Sarà cura del Direttore della struttura prevalente condividere la scheda di valutazione individuale in tutte le sue fasi con il/i Direttore/i delle altre strutture in cui il valutato presta la propria attività.

Il Valutatore esplica la propria azione con indipendenza di giudizio, obiettività ed equità in modo sistematico nell'anno, acquisendo i necessari elementi per sostenere la valutazione la quale, quindi, assume le caratteristiche di risultato finale di un'attività costante di gestione e controllo. Inoltre, il valutatore sarà a sua volta valutato anche in merito alla corretta applicazione del presente regolamento che è da ritenersi suo obiettivo esplicito e permanente.

Nel caso di inadempienza del valutatore il relativo superiore gerarchico dovrà agire per conto dello stesso in ogni fase del processo di valutazione, come descritto negli articoli seguenti e dovrà tenerne conto in fase di valutazione dello stesso ed eventualmente valutare l'inadempienza del valutatore anche sotto il profilo dirigenziale.

Nel caso di grave ed accertata conflittualità personale tra il valutato e il valutatore, il valutato motivando può richiedere alla UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance di essere associato ad altro valutatore. La UOC RSVP inoltra l'istanza al superiore gerarchico del valutatore

 Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento del Sistema di Valutazione Individuale del personale della dirigenza	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance		
Pagine 8 di 10		Rev. 14/12/2017

che, ritenuta opportuna la richiesta, motivando comunica alla UOC RSVP il nuovo valutatore e quest'ultima provvede ad informare il valutato della nuova associazione.

La valutazione di 2^a Istanza compete all'Organismo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'art 26 CCNL 3/11/2005 anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

Art. 4 I Tempi della valutazione individuale

La valutazione individuale ha cadenza annuale. Il periodo di riferimento della valutazione è l'anno solare con inizio all'1/1 e conclusione al 31/12 ed è applicabile su quei soggetti interessati dal processo che abbiano effettuato almeno 30 giorni di servizio.

Assegnazione obiettivi individuali

Il valutatore è tenuto a definire gli obiettivi individuali e dei comportamenti e competenze attese in relazione al diverso livello di responsabilità (inquadramento giuridico e incarichi conferiti) ed a concordarli con il valutato. La scheda così predisposta viene inviata al Valutato quale "Presentazione" e, decorsi 10 giorni lavorativi in servizio, diviene scheda "Assegnata". Entro tale termine il valutato ha la possibilità di comunicare le proprie osservazioni e/o chiedere chiarimenti e la sottoscrizione è virtuale attraverso l'utilizzo dell'applicativo informatico. Nella scheda viene previsto uno specifico spazio note su cui riportare gli esiti dell'eventuale confronto tra Valutato e Valutatore e tutte quelle informazioni utili per lo svolgimento del processo in ogni sua fase.

Gli obiettivi della dimensione B1 devono caratterizzarsi per concretezza e misurabilità di cui il Valutatore ne diviene responsabile in tutti i loro aspetti, per il monitoraggio e la loro attestazione.

Il valutatore deve individuare i parametri e la definizione chiara della loro graduazione in funzione della valutazione finale.

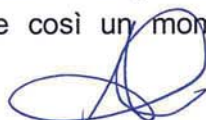
L'assegnazione avviene di norma all'inizio dell'anno e comunque dovrà concludersi nel primo quadrimestre, in linea con il processo di Budget. Infatti, questa fase è correlata a quella di presentazione delle proposte di scheda Budget ai titolari di CdR (Centro di Responsabilità) per la loro Negoziazione, per l'individuazione di quegli obiettivi individuali professionali correlati che non devono essere la mera trascrizione di quelli riportati a Budget, ma una loro declinazione atta ad evidenziare l'apporto individuale al conseguimento dell'attività collettiva della struttura di appartenenza. Entro il termine indicato il valutatore deve aver concluso le assegnazioni di sua competenza salvo giustificato motivo comunicato alla struttura aziendale competente. Quest'ultima in caso di inadempienza non giustificata del valutatore ne darà comunicazione al superiore gerarchico dello stesso, affinché quest'ultimo solleciti il valutatore e provveda in sua sostituzione in caso di reiterata inadempienza.

Valutazioni in corso d'anno

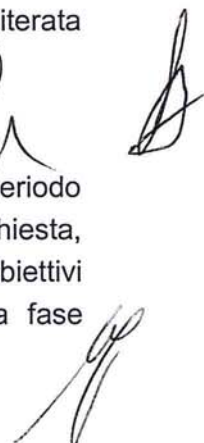
Il valutatore effettua, laddove ritenuto opportuno, monitoraggi in corso d'anno e nel periodo settembre - ottobre, può effettuare una valutazione intermedia qualora il valutato ne faccia richiesta, oppure qualora il valutatore rilevi delle criticità o degli scostamenti significativi sugli obiettivi assegnati. La valutazione intermedia diviene così un momento di confronto. In questa fase


CISL FPS







 Azienda USL Toscana sud est Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento del Sistema di Valutazione Individuale del personale della dirigenza	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance		Rev. 14/12/2017
Pagine 9 di 10		

potranno eventualmente essere rimodulati/annullati obiettivi della dimensione professionale (sez. B1) laddove si riscontrino eventi indipendenti dall'apporto dei soggetti della valutazione.

Valutazioni finali

Nell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, a seguito di opportuna comunicazione di avvio da parte della struttura aziendale preposta il valutatore provvede alla valutazione finale di ciascun valutato a lui afferente, esprimendo per ciascun item la valutazione sulla base dei livelli di punteggio previsti, degli elementi acquisiti in corso d'anno o in sintesi.

Nel caso in cui il valutato non sia concorde con la valutazione finale conseguita e con risultato compreso tra 50/100 e 75/100, può esprimere in maniera sintetica le motivazioni del dissenso e inoltrarle al superiore gerarchico del proprio valutatore per ottenere una rilettura della propria valutazione finale. Il superiore gerarchico effettua le verifiche ritenute opportune e comunica l'esito delle sue controdeduzioni in maniera sintetica per iscritto ai diretti interessati (valutato e valutatore) andando a confermare la valutazione, oppure, a rimodularla in positivo o in negativo motivando nel merito tale decisione. Qualora il valutato non sia concorde anche della valutazione ottenuta/confermata dal superiore gerarchico può richiedere una verifica all'OIV per il tramite della struttura aziendale competente.


Nel caso in cui entro il termine previsto, il valutatore non abbia concluso o non abbia avviato la fase di valutazione finale (salvo giustificato motivo), la struttura aziendale competente ne darà comunicazione al superiore gerarchico affinché quest'ultimo solleciti il valutatore inadempiente ed provveda in sostituzione. Di tale inadempienza del Valutatore, la struttura aziendale competente, può informarne eventualmente anche l'OIV. Conclusa la fase di valutazione di 1^a Istanza, la struttura aziendale preposta effettua, a consuntivo, verifiche a campione sulla congruità e conformità della valutazione al presente regolamento per le verifiche di competenza ed anche ai fini della rendicontazione da fornire all'OIV aziendale che prende visione e valida le risultanze individuali (valutazione di 2^o Istanza) in base a quanto previsto dall'art. 26 CCNL 3/11/2005.

Art. 5 Il Contraddittorio

L'organismo preposto alla gestione del contraddittorio è l'OIV aziendale.

Il contraddittorio può essere avviato se la valutazione finale è inferiore ai 50/100 e su richiesta scritta del valutato stesso che, pertanto, avvia l'istanza inoltrando domanda alla struttura aziendale competente che a sua volta la trasmette all'OIV. Quest'ultimo in sede di riesame ascolta il valutato che potrà farsi assistere da persona di sua fiducia e presentare tutta la documentazione che ritiene opportuna. L'OIV a sua volta, qualora ritenga necessario, potrà approfondire la problematica ascoltando le controparti interessate dal riesame.

A conclusione del contraddittorio l'OIV può confermare la valutazione negativa o trasformarla in positiva con motivazione scritta.

 Azienda USL Toscana sud est Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento del Sistema di Valutazione Individuale del personale della dirigenza	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance		Rev. 14/12/2017
Pagine 10 di 10		

Art. 6 Informazione ai soggetti della valutazione

I soggetti della valutazione sono informati in merito ai criteri inerenti il sistema di valutazione permanente con pubblicazione del presente regolamento e delle relative istruzioni applicative su apposita sezione del sito aziendale.

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si rimanda a quanto disposto nei CC.CC.NN.LL. , alle normative vigenti in materia e agli atri Regolamenti aziendali per eventuali riferimenti conseguenti per materie di competenza.

Il presente Regolamento sarà sottoposto a revisione qualora intervengano modifiche organizzative e/o legislative tali da rendere necessaria una sua modifica e/o integrazione.

CISL FRS
[Signature]

AUSA
[Signature]


[Signature]

[Signature]

UIL FPL
[Signature]

CGIL
[Signature]

[Signature]

 Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento per la disciplina ed il funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'AUSL SUDEST	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance		
Pagine 1 di 10		Rev. 14/12/2017


Sommario

Art. 1 - FINALITA' E PRINCIPI	2
Art. 2 - VALUTAZIONE DI I ISTANZA	5
Art. 3 - COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO TECNICO.....	9
Art. 4 - VALUTAZIONE DI II ISTANZA	11
DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI	14

ALLEGATI

- 1 Scheda sulle Attività Svolte e sui Risultati Raggiunti
- 2 Scheda di Valutazione Incarico – Parere di Rinnovo
- 3 Verbale di Valutazione delle Attività Svolte e dei Risultati Raggiunti

MATRICE DELLA REDAZIONE E REVISIONE			
Fasi	Responsabilità (nome/funzione)	Responsabilità (firma)	Data
Redazione			
Approvazione			
Diffusione			

 Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento per la disciplina ed il funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'AUSL SUDEST	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance		Rev. 14/12/2017
Pagine 2 di 10		

Art. 1 - FINALITA' E PRINCIPI


Lo scopo del presente Regolamento è quello di pervenire ad una valutazione della Dirigenza dell'Azienda Usl SudEst (AUSLSE) sia dell'Area Medica/Veterinaria, sia dell'Area Sanitaria Professionale, Tecnica e Amministrativa (SPTA) e dei Dirigenti delle Professioni Sanitarie, che sia basata sulla verifica delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti, nonché sulla verifica dell'efficacia gestionale e manageriale, così come previsto dai rispettivi CC.NN.LL. che individuano nel Collegio Tecnico l'organismo preposto ad effettuare la valutazione e la verifica di II Istanza in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa.

La valutazione del Collegio Tecnico è finalizzata alla conferma o meno dell'incarico dirigenziale affidato, al conferimento di diverso incarico dirigenziale, anche di maggior rilievo, oltre che al riconoscimento agli stessi dirigenti dei benefici economici previsti dalla normativa contrattuale.

Il Collegio Tecnico viene attivato, ordinariamente, e procede alla verifica ed alla valutazione di ogni Dirigente, nei seguenti momenti:

- alla scadenza dell'incarico dirigenziale conferito in relazione alle attività svolte ed ai risultati raggiunti;
- al termine del primo quinquennio di servizio per l'applicazione degli adeguamenti economici contrattuali (esclusività/equiparazione) e/o per l'attribuzione di incarichi di natura professionale o di struttura semplice;
- al raggiungimento della prevista esperienza professionale ultraquinquennale per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività;
- al termine del periodo di prova susseguente all'assegnazione di incarico di struttura complessa per la Dirigenza Medica/Veterinaria, Sanitaria non Medica e delle Professioni Sanitarie secondo quanto dispone l'art. 15 c.7^{ter} del d.lgs 502/92 così come modificato ed integrato dal c.d. "decreto Balduzzi" D.L. 158/2012.

Il Collegio Tecnico viene attivato, anticipatamente, e procede alla verifica ed alla valutazione del Dirigente nei seguenti casi:

 Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento per la disciplina ed il funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'AUSL SUDEST	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance		
Pagine 3 di 10		Rev. 14/12/2017

- a seguito di due valutazioni individuali negative, per due anni consecutivi, come previsto dall'art.30 c.4 dei CC.CC.NN.LL 3.11.2005 Area Medica-Veterinaria ed Area Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa;
- prima della scadenza dell'incarico affidato al dirigente, qualora venga rilevata una possibile grave violazione delle responsabilità dirigenziali, come descritte dall'art. 15-ter c.3 D.Lgs.n.502/92 e s.m.i, art.5 C.C.N.L. 6.5.2010 Aree Dirigenziali Med.Vet. e SPTA (sequenza C.C.N.L. 17.10.2008) e art.21 D.Lgs.n.165/2001, tale da rendere opportuna un'immediata procedura di accertamento;
- prima della scadenza dell'incarico affidato, qualora sia espressamente richiesta al fine di attribuire un diverso incarico dirigenziale.

Il processo di Valutazione ad opera del Collegio Tecnico si basa sui seguenti principi:

- Trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- Diretta conoscenza dell'attività del Valutato da parte del Valutatore di I Istanza ossia del Responsabile di Struttura Sovraordinato;
- Adeguata informazione e partecipazione del Valutato anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio;
- Espressione della valutazione finale secondo modalità che ne rendano intellegibile il contenuto e trasparente il rapporto con i sistemi premianti e di carriera collegati;
- Centralità della valutazione di I Istanza
- Oggettivazione della Valutazione conclusiva;
- Esito della valutazioni individuali annuali.

*CASZ
TR
JH*


In coerenza con quanto previsto nei CC.NN.LL. 3.11.2005 art.28 (di tutte le Aree dirigenziali) e con la normativa vigente in materia, la valutazione del Collegio Tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto:

- a) della collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale;

[Signature]

[Signature]

[Signature]


 Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento per la disciplina ed il funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'AUSL SUDEST	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance		Rev. 14/12/2017
Pagine 4 di 10		

- b) del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico; del raggiungimento degli obiettivi concordati e assegnati;
- c) dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all' orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- d) dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi; della capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi; della capacità di collaborare attivamente alla realizzazione dei modelli organizzativi adottati;
- e) della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori; della capacità di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse/della produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché del rispetto e della gestione degli istituti contrattuali; della capacità di integrarsi, collaborare e partecipare attivamente con il team dei colleghi di lavoro;
- f) della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi concordati affidati 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, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
- i) del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5;
- j) del rispetto del codice di comportamento aziendale, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici;
- k) delle attitudini relazionali con gli utenti/soggetti esterni.

COSL
FPS
gh





 Azienda USL Toscana sud est Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento per la disciplina ed il funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'AUSL SUDEST	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance		
Pagine 5 di 10		Rev. 14/12/2017

Art. 2 - VALUTAZIONE DI I ISTANZA

Al fine di assicurare il rispetto del principio della diretta conoscenza dell'attività del valutato, il Valutatore di I Istanza è il Titolare della struttura ove il valutato esplica la propria attività, oppure è il Titolare della macrostruttura direttamente sovraordinata nel caso di dirigenti di struttura complessa o di struttura semplice dipartimentale, così come definita dal Regolamento di Organizzazione dell'AUSLSE.


Nel caso di grave ed accertata conflittualità personale tra il valutato e il valutatore di I istanza, come sopra individuato, il valutato motivando può richiedere alla UOC "Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance" di essere associato ad altro valutatore. La UOC "Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance" inoltra l'istanza al superiore gerarchico del valutatore di Istanza che, ritenuta opportuna la richiesta, motivando, comunica alla UOC "Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance" il nuovo valutatore e quest'ultima provvede ad informare il valutato della nuova associazione.

La Valutazione di I Istanza ha lo scopo di fornire al Collegio Tecnico i necessari elementi, qualitativi e quantitativi, indispensabili per effettuare la verifica di II Istanza ad esso demandata. In particolare il Valutatore di I Istanza al fine di predisporre la sua proposta di valutazione andrà a compilare un'opportuna scheda sulle attività svolte e sui risultati raggiunti (in breve "Scheda di I Istanza", allegato 1 al presente Regolamento). La Scheda assume così la funzione di relazione relativa all'andamento delle performance del Valutato in riferimento al periodo pluriennale preso in esame, non solo con lo scopo di evidenziare le eventuali criticità e i percorsi di potenziamento effettuati, ma anche con la finalità di far emergere i punti di forza e di individuare le aree di miglioramento, indicando azioni formative ed iniziative di sviluppo e di valorizzazione delle potenzialità.

CISL
FPS
gh

Art. 2 comma a) – STRUTTURA DELLA SCHEDA DI I ISTANZA

La "Scheda di I Istanza" è predisposta su un unico modello sia per l'Area Medica/Veterinaria che per l'Area Sanitaria/Professionale/Tecnica/Amministrativa che delle Professioni Sanitarie ed in essa sono riportate le informazioni utili ad analizzare, per il periodo di riferimento, i risultati della Valutazione Individuale annuale, ratificati dall'OIV in II istanza a chiusura della valutazione individuale annuale, e quelli delle Schede Budget di

 Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento per la disciplina ed il funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'AUSL SUDEST	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance		
Pagine 6 di 10		Rev. 14/12/2017

riferimento.

La scheda prevede inizialmente una sezione ove il Valutatore di I istanza riporta una breve Relazione dell'attività svolta dal Valutato nel periodo in esame.

Tramite la scheda, il Valutatore di I Istanza è inoltre chiamato ad esprimere la propria Valutazione in merito ai punti di cui all. **art.1** lett. da **a)** a **k)** del presente Regolamento, tenuto conto anche del curriculum e di tutta la documentazione a sostegno presentata dal Valutato per le seguenti Aree Dimensionali:

A.D. PROFESSIONALE: per la valutazione degli elementi sub punti **b), c), g)**

A.D. FORMATIVA: per la valutazione degli elementi sub punti **h), i) e curriculum**


A.D. RELAZIONALE: per la valutazione degli elementi sub punti **a), e), j) e k)**

A.D. ORGANIZZATIVA: per la valutazione degli elementi sub punti **d)** ed **f).**

Per ogni Area viene espressa una valutazione misurata con i seguenti livelli:

- **ECCELLENTE/ LARGAMENTE AL DI SOPRA DELLE ATTESE/:** le prestazioni del Dirigente inerenti la posizione ricoperta sono risultate costantemente superiori alle necessità della funzione. Il professionista dimostra capacità di analisi ed intervento, di saper assumere le responsabilità, di gestire i rapporti interpersonali e gli obiettivi assegnati al di sopra delle necessità. Range di peso assegnato alla dimensione: 21-25
- **BUONO/ SUPERIORE ALLE ATTESE:** le prestazioni del Dirigente inerenti la posizione ricoperta sono risultate spesso superiori alle necessità della funzione. Il professionista dimostra capacità di analisi ed intervento, di saper assumere le responsabilità, di gestire i rapporti interpersonali e gli obiettivi assegnati spesso al di sopra delle necessità. Range di peso assegnato alla dimensione: 16-20
- **SUFFICIENTE/ IN LINEA CON LE ATTESE:** le prestazioni del Dirigente sono risultate sufficientemente in linea con la posizione ricoperta. Il professionista dimostra una sufficiente capacità di analisi ed intervento, di gestire le responsabilità ed i rapporti interpersonali generalmente in linea con le necessità e con gli obiettivi assegnati. Range di peso assegnato alla dimensione: 11-15

CISL
FIS
SP

 Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento per la disciplina ed il funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'AUSL SUDEST	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance		Rev. 14/12/2017
Pagine 7 di 10		

- **INSUFFICIENTE/ INFERIORE ALLE ATTESE:** le prestazioni del Dirigente non sono risultate in linea con la posizione ricoperta. Il professionista non dimostra adeguate capacità di analisi ed intervento, di saper assumere le responsabilità, di gestire i rapporti interpersonali. Range di peso assegnato alla dimensione: 5-10

Quindi la valutazione complessiva della scheda sarà data dalla sommatoria dei risultati delle singole aree dimensionali e con un risultato superiore o uguale ad 84/100 la valutazione è eccellente, mentre con un punteggio uguale o inferiore a 40/100 la valutazione sarà insufficiente.

A chiusura della Scheda è previsto uno spazio dedicato all'individuazione dei punti di forza e delle aree di miglioramento che il Valutatore intende evidenziare.

La scheda prevede, altresì, la possibilità per il Valutato di esprimere le proprie osservazioni ed eventuali controdeduzioni.

Art. 2 comma b) – FASE ESECUTIVA DELLA I ISTANZA

La struttura preposta Aziendale, ossia la Segreteria di supporto ai Collegi Tecnici istituita all'interno della stessa, nell'istruire l'istanza richiede preventivamente al Dirigente Valutato la trasmissione del proprio curriculum aggiornato e della ulteriore documentazione che ritenga opportuno presentare.

La Segreteria inoltra al Valutatore il materiale ricevuto dal Valutato, assieme alla Scheda di I Istanza.

Il Valutatore, una volta compilata la Scheda di I istanza provvede ad inoltrarla al Dirigente valutato, perché ne prenda visione ed eventualmente aggiunga le proprie controdeduzioni.

La scheda così completata e firmata da Valutatore e Valutato, assieme alla documentazione a corredo, viene rinviata alla Segreteria che l'ha trasmessa.

La scheda di Istanza viene conservata nel fascicolo del valutato e del valutatore.


Art. 2 comma c) – ESITO DELLA I ISTANZA

Il punteggio finale, espresso in centesimi e calcolato con la modalità di cui al punto 2.a, si intende sufficiente (o positivo) qualora superiore a 40/100.

Art. 2 comma d) – CASI PARTICOLARI

CISL
FRS
Sh

7

 Azienda USL Toscana sud est Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento per la disciplina ed il funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'AUSL SUDEST	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance		
Pagine 8 di 10		Rev. 14/12/2017

In fase transitoria di riorganizzazione aziendale, in caso di scadenza di incarichi dirigenziali conferiti dall'Azienda in via transitoria, per periodi quindi inferiori a quelli previsti dalla disciplina contrattuale di cui all'art.27 e segg. dei CC.NN.LL. 08.06.2000 Aree della Dirigenza ed ai quali non sia seguita la stipula di contratto individuale che ne definisca gli obiettivi, il Direttore del Dipartimento di afferenza del Valutato è chiamato, mediante la compilazione della "Scheda di valutazione incarico – Parere di Rinnovo" (Allegato 2 al presente Regolamento) ad esprimere la propria valutazione sull'andamento del valutato relativamente alla responsabilità conferita, sugli obiettivi aziendali eventualmente considerati già raggiunti e ad eventuali criticità rilevate, nonché ad indicare le azioni attese dall'Azienda nel periodo di rinnovo. Il Direttore del Dipartimento chiude la Scheda con indicazione di parere, positivo o negativo, in merito al rinnovo.

Il Valutato ha la possibilità di esprimere le proprie osservazioni in apposito spazio riservato.

In ogni caso, a seguito di reiterati rinnovi di un medesimo incarico conferito in via transitoria ma con durata complessiva che superi i tre anni, viene comunque previsto un Collegio Tecnico ordinario alla prima scadenza utile, finalizzato al rinnovo dell'incarico stesso.

Art. 3 - COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO TECNICO

Il Collegio Tecnico viene nominato dal Direttore Generale, o dal Dirigente da lui delegato ed è così composto:


A) Dirigenti con Incarico di Struttura Complessa o struttura semplice dipartimentale/aziendale (scadenza incarico o periodo di prova):

- **Presidente:** Direttore Sanitario/Direttore Amministrativo o suo delegato
- **Componente 1:** Superiore gerarchico del Valutatore di I Istanza/ Direttore Rete Ospedaliera/ Direttore Staff Direzione Sanitaria/ Direttore Staff Direzione Aziendale/ Direttore del Presidio Ospedaliero/ Direttore di Zona/ Responsabile Stabilimento Ospedaliero.

- **Componente 2:** Altro dirigente di S.C. in pari disciplina e/o profilo.

* specifica

B) Dirigenti con Incarico di Struttura Semplice, incarico professionale e scadenze contrattuali (scadenza incarico o scadenze periodo di servizio contrattuale):

 Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento per la disciplina ed il funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'AUSL SUDEST	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance		
Pagine 9 di 10		Rev. 14/12/2017

- **Presidente:** Direttore del Dipartimento/ Direttore dell'Area Funzionale Dipartimentale/ Direttore Rete Ospedaliera/ Direttore Staff Direzione Sanitaria/ Direttore Staff Direzione Aziendale/ Direttore del Presidio Ospedaliero/ Direttore di Zona/ Responsabile Stabilimento Ospedaliero.
- **Componente 1:** Altro dirigente titolare di S.C. o di S.S. o con 15 anni di anzianità (o comunque con anzianità di servizio superiore al Valutato);
- **Componente 2:** Altro dirigente titolare di S.C. o di S.S. o con 15 anni di anzianità (o comunque con anzianità di servizio superiore al Valutato) o il Direttore di Area Organizzativa di Presidio Ospedaliero.

Almeno uno dei componenti del Collegio Tecnico deve avere conoscenza diretta del Valutato e della sua attività.

Nel caso in cui le professionalità indicate non siano presenti in ambito aziendale, si ricorrerà a figure dello stesso profilo professionale provenienti da altre Aziende del SSR. Inoltre, se in attesa dell'esecuzione del Collegio Tecnico il componente nominato risolve il regime contrattuale, la nomina non decade e può comunque partecipare e non dovrà essere sostituito.

Per i Collegi Tecnici nominati ai fini della verifica anticipata si ricorre alla fattispecie di composizione relativa alla casistica di interesse.


Il Collegio Tecnico nello svolgimento delle proprie funzioni è coadiuvato da una segreteria amministrativa individuata all'interno della Struttura preposta aziendale.

Art. 4 - VALUTAZIONE DI II ISTANZA

Il Collegio Tecnico al fine di esprimere la Valutazione ad esso demandata, utilizza il *Verbale di Valutazione delle Attività Svolte e dei Risultati Raggiunti* (in breve Verbale - allegato 3).

Art. 4 comma a) - STRUTTURA DEL VERBALE

Il Verbale è predisposto su un unico modello sia per l'Area Medica/Veterinaria che per l'Area Sanitaria/Professionale/Tecnica/Amministrativa che delle Professioni Sanitarie ed in

 Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento per la disciplina ed il funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'AUSL SUDEST	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance Pagine 10 di 10		Rev. 14/12/2017

esso vengono riportate le informazioni utili ad analizzare il periodo di riferimento per il Dirigente in valutazione.

Nel Verbale, il Collegio Tecnico è chiamato ad esprimere la propria Valutazione in merito agli elementi di cui all. **art.1** del presente regolamento, tenuto conto della Valutazione di I istanza ed anche del curriculum e di tutta la documentazione a sostegno presentata dal Valutato, per le seguenti Aree Dimensionali:

A.D. PROFESSIONALE: per la valutazione degli elementi sub punti **b), c), g)**

A.D. FORMATIVA: per la valutazione degli elementi sub punti **h), i) e curriculum**

A.D. RELAZIONALE: per la valutazione degli elementi sub punti **a), e), j) e k)**

A.D. ORGANIZZATIVA: per la valutazione degli elementi sub punti **d) ed f).**


Per ogni Area viene espressa una valutazione misurata con i seguenti livelli:

ECCELLENTE/ LARGAMENTE AL DI SOPRA DELLE ATTESE/: le prestazioni del Dirigente inerenti la posizione ricoperta sono risultate costantemente superiori alle necessità della funzione. Il professionista dimostra capacità di analisi ed intervento, di saper assumere le responsabilità, di gestire i rapporti interpersonali e gli obiettivi assegnati al di sopra delle necessità. Range di peso assegnato alla dimensione: 21-25

BUONO/ SUPERIORE ALLE ATTESE: le prestazioni del Dirigente inerenti la posizione ricoperta sono risultate spesso superiori alle necessità della funzione. Il professionista dimostra capacità di analisi ed intervento, di saper assumere le responsabilità, di gestire i rapporti interpersonali e gli obiettivi assegnati spesso al di sopra delle necessità. Range di peso assegnato alla dimensione: 16-20

SUFFICIENTE/ IN LINEA CON LE ATTESE: le prestazioni del Dirigente sono risultate sufficientemente in linea con la posizione ricoperta. Il professionista dimostra una sufficiente capacità di analisi ed intervento, di gestire le responsabilità ed i rapporti interpersonali generalmente in linea con le necessità e con gli obiettivi assegnati. Range di peso assegnato alla dimensione: 11-15

INSUFFICIENTE/ INFERIORE ALLE ATTESE: le prestazioni del Dirigente non sono risultate in linea con la posizione ricoperta. Il professionista non dimostra adeguate

 Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento per la disciplina ed il funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'AUSL SUDEST	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance Pagine 11 di 10		Rev. 14/12/2017

capacità di analisi ed intervento, di saper assumere le responsabilità, di gestire i rapporti interpersonali. Range di peso assegnato alla dimensione: 5-10

Quindi la valutazione complessiva della scheda sarà data dalla sommatoria dei risultati delle singole aree dimensionali e con un risultato superiore o uguale ad 84/100 la valutazione è eccellente, mentre con un punteggio uguale o inferiore a 40/100 la valutazione sarà insufficiente.

Art. 4 comma b) – PROCEDURA OPERATIVA DELLA II ISTANZA

La struttura preposta aziendale, per tramite del Segretario verbalizzante all'interno della stessa individuato, cura la raccolta della documentazione necessaria al Collegio Tecnico per l'effettuazione della II istanza e, pertanto, predispone per il giorno fissato per la riunione del Collegio la seguente istruttoria:

- Scheda di I Istanza così come predisposta dal relativo Valutatore e di cui all'art. 2 del presente Regolamento;
- Per i dirigenti titolari di incarico dirigenziale in scadenza, anche gli obiettivi indicati nel relativo contratto di incarico;
- Le eventuali segnalazioni di URP (segnalazioni o elogi da parte dei cittadini) e dell'UPD (eventuali provvedimenti disciplinari, se conclusi o in corso);
- Altra documentazione all'occorrenza presentata sia dal Valutato che dal rispettivo Valutatore.


CISL
FIS
gh

Tramite il Verbale di cui al presente articolo, il Collegio Tecnico, pertanto, formula l'esito finale della Valutazione di II Istanza corredato da specifica motivazione, fornendo anche eventuali indicazioni circa il percorso di miglioramento da attuare, qualora individuato.

Tali suggerimenti possono essere inseriti nel Verbale anche nel caso in cui la valutazione sia positiva.

Il Presidente del Collegio, anche su suggerimento di uno dei componenti, qualora non ritenga esaustiva la documentazione predisposta, può rinviare la seduta del Collegio Tecnico ad altra data, indicando la documentazione di cui necessita ed anche convocando il Valutatore di I istanza e/o il Valutato.

Il Valutatore di I istanza e/o il Valutato possono essere contattati dal Presidente anche durante la seduta ordinaria, senza necessità di rinvio.

 Servizio Sanitario della Toscana	Regolamento per la disciplina ed il funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'AUSL SUDEST	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance		Rev. 14/12/2017
Pagine 12 di 10		

Art. 4 comma c) - ESITO DEL COLLEGIO TECNICO

La Valutazione finale del Collegio Tecnico, corredata da motivazione scritta, è espressa in centesimi e calcolata con le modalità di cui al punto 4.a) del presente Regolamento.

La Valutazione Finale è positiva con un punteggio conseguito superiore a 40/100.

Il Segretario verbalizzante provvede a trasmettere, tramite mail, l'esito del Collegio e copia del Verbale al Dirigente Valutato, al Valutatore di I istanza e alle strutture aziendali interessate, per gli adempimenti conseguenti.


La Valutazione espressa dal Collegio Tecnico, se positiva, avrà valenza per i dodici mesi successivi, qualora in tale arco temporale ricorrano ulteriori scadenze di verifica per il medesimo Dirigente e potrà pertanto venire utilizzata per gli adempimenti conseguenti. In questo caso sarà cura della Segreteria effettuare, presso il Valutatore di I istanza, un accertamento preventivo sulla insussistenza di elementi significativi intercorsi nel periodo successivo alla valutazione già effettuata che non ne rendano eventualmente possibile l'utilizzo.

Gli effetti della valutazione effettuata dal Collegio Tecnico, qualora positiva o qualora negativa, sono disciplinati dagli artt. da 27 a 32 dei CC.NN.LL. Aree Dirigenziali del 03.11.2005.

CISL
FIS
Sfr

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Per tutto quanto non previsto dal presente regolamento si rimanda a quanto disposto nei CC.CC.NN.LL. ed alle normative vigenti in materia.

 Azienda USL Toscana sud est	Regolamento per la disciplina ed il funzionamento dei Collegi Tecnici per il personale Dirigente dell'AUSL SUDEST	Codice Documento
UOC Relazioni Sindacali, Valutazione e Performance		Rev. 14/12/2017
Pagine 13 di 10		

ALLEGATI

- 1 Scheda sulle Attività Svolte e sui Risultati Raggiunti
- 2 Scheda di Valutazione Incarico – Parere di Rinnovo
- 3 Verbale di Valutazione delle Attività Svolte e dei Risultati Raggiunti

CIS
FBS
Sp1

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

13 *[Handwritten signature]*

VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA

SCHEDA SULLE ATTIVITA' SVOLTE E I RISULTATI RAGGIUNTI

Nome e cognome valutatore di 1^ istanza

DATI IDENTIFICATIVI DEL DIRIGENTE VALUTATO

Cognome:

Nome:

Incarico assegnato:

Struttura professionale di afferenza:

Struttura funzionale di afferenza:

Dipartimento di afferenza:

Sede Operativa:

OGGETTO E PERIODO DELLA VALUTAZIONE

- ☐ Scadenza incarico dirigenziale
- ☐ Scadenza primo quinquennio di servizio per dirigenti di nuova assunzione
- ☐ Scadenza esperienza professionale ultraquinquennale in relazione alla indennità di esclusività
- ☐ Periodo di prova relativo alla struttura complessa
- ☐ Verifica anticipata. Caso: _____

Periodo sottoposto a verifica: _____

Documenti visionati ai fini della Valutazione di I Istanza:

1. **Risultanza Scheda Individuale**

ANNO					
RISULTATO					

2. **Risultanza Scheda Budget**

ANNO					
RISULTATO					

3. **Curriculum Vitae**

4. **Altra documentazione** _____

(tra cui eventuali segnalazioni URP e UPD, obiettivi del contratto di incarico)

Breve relazione sull'attività svolta dal Dirigente Valutato nel periodo in esame

CISL
FIS
SH

Gas

SH

SH

SH

SH

Dopo l'esame della documentazione presentata il Valutatore termina la verifica di competenza con il seguente esito:

LEGENDA LIVELLI DI VALUTAZIONE	
ECCELLENTE: largamente al di sopra delle attese	21-25
BUONO: superiore alle attese	16-20
SUFFICIENTE: in linea con le attese	11-15
INSUFFICIENTE: inferiore alle attese	5-10

Elementi Professionali	
b) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico; raggiungimento degli obiettivi assegnati	
c) risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;	
g) capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;	
Valutazione Area Dimensionale Professionale	
Elementi Formativi	
h) attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;	
i) raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5;	
curriculum formativo e altra documentazione a corredo	
Valutazione Area Dimensionale Formativa	


Elementi Relazionali	
a) collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale;	
e) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori; capacità di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse/della produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali; capacità di integrarsi, collaborare e partecipare attivamente con il team di colleghi di lavoro	
j) rispetto del codice di comportamento tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.	
k) attitudini relazionali con gli utenti/agenti esterni	
Valutazione Area Dimensionale Relazionale	

Elementi Organizzativi	
d) efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi; capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi; collaborazione attiva nella realizzazione dei modelli organizzativi adottati	
f) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, anche per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;	
Valutazione Area Dimensionale Organizzativa	

TOTALE PUNTI CONSEGUITI /100 - VALUTAZIONE COMPLESSIVA Positiva ☐ Negativa ☒

PUNTI DI FORZA – AREE DI MIGLIORAMENTO

EVENTUALI OSSERVAZIONI/CONTRODEDUZIONI DEL VALUTATO

 Il Valutatore di prima istanza

Dr. _____

Firma _____

CISL
FIS
SH

Il Valutato

Dr. _____

Firma _____

Luogo....., data.....








SCHEMA DI VALUTAZIONE INCARICO – PARERE DI RINNOVO

DATI IDENTIFICATIVI DEL DIRIGENTE VALUTATO

Nome

Cognome

OGGETTO E PERIODO DELLA VALUTAZIONE

Scadenza incarico AFD/AO/RETE _____

Periodo sottoposto a valutazione:

CISE FRS
Sh

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

VALUTAZIONE SULL'ANDAMENTO/ OBIETTIVI CONSEGUITI/ EVENTUALI CRITICITA'
RILEVATE

AZIONI ATTESE

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

 ESITO VALUTAZIONE: Positivo / Negativo

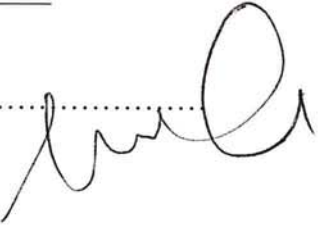
PARERE PER IL RINNOVO DELL'INCARICO: Positivo / Negativo

Il Direttore del Dipartimento/Direttore Sanitario/Direttore Amministrativo


Dr. _____

Firma _____

Il Dirigente valutato _____

Luogo....., data.....


CISL
FIS
SPM



Collegio Tecnico per la Valutazione dei Dirigenti

Verbale di Valutazione delle Attività Svolte e dei Risultati Raggiunti

Il giorno gg/mm/aaaa, alle ore ____ presso l'Azienda Usl Toscana Sud Est - Sede Operativa di ____ - via _____, si è riunito il Collegio Tecnico nominato con provvedimento n. ____ del _____

Componenti	Nome Cognome	Qualifica
Presidente		
Componente 1		
Componente 2		

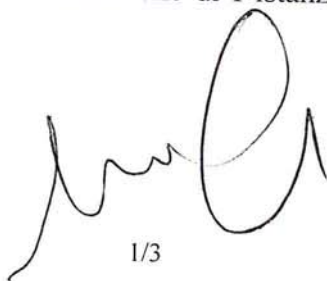
per valutare il Dirigente sotto indicato:

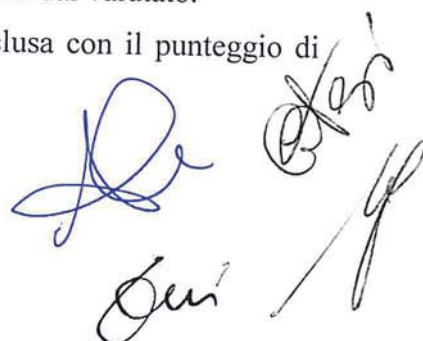
Nominativo	Dr.
Disciplina	
Struttura Professionale di afferenza	
Struttura Professionale di afferenza	
Periodo da valutare	

Il Collegio prende atto del Regolamento aziendale attualmente vigente per la valutazione dei dirigenti, approvato con deliberazione n. 15 del 12.01.2018 per la Disciplina e Funzionamento dei Collegi Tecnici presso la AUSL SUDEST, il quale stabilisce che la valutazione di seconda istanza di competenza del Collegio Tecnico tenga conto dei seguenti elementi:

- Proposta Valutazione I Istanza
- Curriculum formativo e professionale;
- Sussistenza o meno di sanzioni/procedure disciplinari e richiami;
- Ogni altro documento ritenuto utile ai fini della valutazione presentato dal valutato.

Il Collegio Tecnico prende atto che la Valutazione di I istanza si è conclusa con il punteggio di ____/100.





Dopo l'esame della documentazione agli atti, il Collegio Tecnico termina la verifica di competenza con il seguente esito:

LEGENDA LIVELLI DI VALUTAZIONE	
ECCELLENTE: largamente al di sopra delle attese	21-25
BUONO: superiore alle attese	16-20
SUFFICIENTE: in linea con le attese	11-15
INSUFFICIENTE: inferiore alle attese	5-10

Elementi Professionali	
b) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico; raggiungimento degli obiettivi assegnati	
c) risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;	
g) capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;	
Valutazione Area Dimensionale Professionale	
Elementi Formativi	
h) attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;	
i) raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2 del d.lgs. 502 del 1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5;	
curriculum formativo e altra documentazione a corredo	
Valutazione Area Dimensionale Formativa	

Elementi Relazionali	
a) collaborazione interna e livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale;	
e) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori; capacità di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse/della produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali; capacità di integrarsi, collaborare e partecipare attivamente con il team di colleghi di lavoro	
j) rispetto del codice di comportamento tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.	
k) attitudini relazionali con gli utenti/agenti esterni	
Valutazione Area Dimensionale Relazionale	

Elementi Organizzativi	
d) efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi; capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi; collaborazione attiva nella realizzazione dei modelli organizzativi adottati	
f) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, anche per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;	
Valutazione Area Dimensionale Organizzativa	

TOTALE PUNTI CONSEGUITI /100 VALUTAZIONE COMPLESSIVA Positiva ☐ Negativa ☐

MOTIVAZIONI

AZIONI DI MIGLIORAMENTO

CISL
 FAS


Luogo e data _____

Presidente		
Componente 1		
Componente 2		
Segretario Verbalizzante		

Evidenze del Segretario Verbalizzante: