



VERBALE DI CONCERTAZIONE

N. 7

**“CRITERI GENERALI CHE INFORMANO I SISTEMI DI
VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI”**

AREA MEDICA

[Handwritten signatures in blue ink]



N. 7 VERBALE DI CONCERTAZIONE

OGGETTO: CRITERI GENERALI CHE INFORMANO I SISTEMI DI VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI.

Le parti prendono atto che il complesso sistema di verifica e valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti dell'area della dirigenza medica e veterinaria nonché dei risultati di gestione è disciplinato dall'art. 15 del D.Lgs. 502/92 e successive modificazioni e integrazioni e dagli artt. 25 e seguenti del C.C.N.L. 3.11.2005, nonché, per gli aspetti riguardanti gli effetti della valutazione positiva al 15° anno, dal comma 7 dell'art. 5 del C.C.N.L. 5.07.2006, relativo al II biennio economico.

L'art. 25, comma 5 del C.C.N.L. 3.11.2005, demanda in particolare alle aziende il compito di predeterminare i criteri generali che informano tali sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti, nonché dei relativi risultati di gestione, i quali, prima della loro definitiva adozione devono risultare oggetto di concertazione con la parte sindacale legittimata alla contrattazione collettiva integrativa.

Si richiamano, inoltre, integralmente le linee generali di indirizzo emanate dalla Regione con D.G.R. n. 2464 del 1.8.2006 in relazione all'art. 9 lett. e) del C.C.N.L. 3.11.2005 concernente: *"Criteri generali dei sistemi e meccanismi di valutazione dei dirigenti che devono essere adottati preventivamente dalle aziende, ai sensi dell'art. 25, comma 5"*; nonché le disposizioni contenute nella D.G.R.V. n. 2205 del 06/11/2012, recante *"Linee di indirizzo in materia di misurazione e valutazione dei dipendenti del servizio sanitario regionale ed in materia di trasparenza, applicative del D.L.vo n. 150/2009 e della L.R. 26 maggio 2011, n. 9 modificata dalla L.R. 11 novembre 2011, n. 22. Approvazione definitiva della deliberazione/CR n. 90 del 4 settembre 2012 sulla base del parere favorevole espresso dalla Quinta Commissione consiliare."*

Le parti infine prendono atto che principi e criteri contenuti nei citati articoli, sono stati confermati e integrati dagli artt. 9 e 10 del C.C.N.L. 17.10.2008 e da ultimo dall'art. 11 della L.R. 23 del 29.06.2012, che nella sostanza riaffermano l'importanza strategica della valutazione nel rapporto di lavoro dei dirigenti.

A | CADENZE DELLA VERIFICA

Dal combinato disposto delle succitate norme risulta che le scadenze dell'attività di verifica di cui trattasi, sono quelle indicate nel seguente prospetto in riferimento rispettivamente ai dirigenti direttori di dipartimento, direttori di struttura complessa, dirigenti responsabili di struttura semplice, dirigenti con incarico di natura professionale:



VERIFICHE DIRIGENTI	SCADENZA DELL'INCARICO	ANNUALI	ALTRE SCADENZE
	A	B	C
Direttore di dipartimento/struttura complessa	VERIFICA SCADENZA INCARICO	VERIFICA ANNUALE	
Responsabile di struttura semplice/semplice dipartimentale	VERIFICA SCADENZA INCARICO	VERIFICA ANNUALE	VERIFICA ULTRA QUINQUENNALE (in relazione alle tipologie previste)
Dirigente con incarico professionale	VERIFICA SCADENZA INCARICO	VERIFICA ANNUALE	VERIFICA ULTRA QUINQUENNALE (per dirigenti di nuova assunzione e in relazione alle tipologie previste) VERIFICA ULTRA QUINQUENNALE (in relazione alle tipologie previste)

B | SOGGETTI PREPOSTI ALLA VERIFICA E AL CONTRADDITORIO

Le parti prendono atto che:

- 1) **in prima istanza**, in ossequio al principio della "diretta conoscenza del dirigente valutato", i soggetti valutatori, in relazione alla tipologia dell'incarico e per le verifiche delle lettere **A**, **B** e **C** sono quelli di seguito indicati:

Soggetto valutatore di prima istanza	Dirigente valutato
Direttore con incarico di struttura complessa o di struttura semplice dipartimentale della struttura di appartenenza	Dirigente con incarico professionale o di struttura semplice
Direttore del Dipartimento di riferimento	Dirigente con incarico di struttura complessa o di struttura semplice a valenza dipartimentale
Direttore Sanitario	Direttore di Dipartimento
Direttore Sanitario	Direttore di Ospedale
Direttore Sanitario	Direttori/Responsabili strutture/aree in staff al Direttore Generale o al Direttore Sanitario

- 2) **in seconda istanza**, per le verifiche di cui alle lettere **A** e **C** del sopraindicato prospetto, il soggetto valutatore è il **COLLEGIO TECNICO**, composto come di seguito indicato, in relazione alla tipologia dell'incarico, con la precisazione che non può farne parte il dirigente che ha partecipato alla valutazione di prima istanza:

[Handwritten signatures and notes]

3



Composizione Collegio Tecnico	Dirigente valutato
<u>Presidente:</u> Direttore Sanitario, o suo delegato; <u>Componenti:</u> n. 2 dirigenti esperti della stessa area del valutato e, ove possibile, appartenenti al medesimo profilo professionale del valutato.	Dirigenti con incarico professionale o di struttura semplice
<u>Presidente:</u> Direttore Sanitario, o suo delegato; <u>Componenti:</u> n. 2 direttori di struttura complessa della stessa area del valutato e appartenenti al medesimo profilo professionale del valutato.	Dirigente con incarico di struttura complessa o di struttura semplice a valenza dipartimentale
<u>Presidente:</u> Direttore Generale, o suo delegato; <u>Componenti:</u> n. 2 direttori di struttura complessa con incarico analogo a quello del valutato.	Direttore di Dipartimento
<u>Presidente:</u> Direttore Generale, o suo delegato; <u>Componenti:</u> n. 2 direttori di struttura complessa con incarico analogo a quello del valutato.	Direttore di Ospedale
<u>Presidente:</u> Direttore Generale, o suo delegato; <u>Componenti:</u> n. 2 dirigenti con incarico analogo a quello del valutato.	Responsabili strutture/aree in staff al Direttore Generale o al Direttore Sanitario

- 3) Il Collegio Tecnico viene nominato dal Direttore Generale, su designazione del Direttore Sanitario. Fungerà da segretario personale amministrativo di categoria D o C.
- 4) **In seconda istanza**, per le verifiche di cui alla lettera **B** del sopraccitato prospetto, il soggetto valutatore è l'**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE (O.I.V.)**, nominato dal Direttore Generale.
- 5) Per le verifiche di seconda istanza di cui alla lettera B) il **contraddittorio** su richiesta del dirigente valutato, fatto salvo quanto indicato nel successivo paragrafo "E", viene garantito in prima istanza, all'atto della comunicazione della valutazione da parte del soggetto valutatore. Il valutato, al momento della sottoscrizione per presa visione della scheda di valutazione, potrà inserire proprie osservazioni nella scheda stessa. In tale contesto potrà richiedere per iscritto di essere sentito dall'Organismo Indipendente di Valutazione in sede di seconda istanza di valutazione.

C | CONTENUTI DELL'ATTIVITA' DI VERIFICA

I contenuti dell'attività di verifica sono quelli di cui al seguente prospetto che li riassume in riferimento rispettivamente:

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Simples", "Am", and others, with a small number "4" in the center.]



Verifiche di cui alle lettere:

- A-C)** alle verifiche di fine incarico, del primo quinquennio (per i dirigenti di nuova assunzione) e ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività e per l'eventuale conferimento dell'incarico ex art. 27 lett. c);
- B)** alle verifiche annuali, queste ultime distinte rispettivamente per i dirigenti responsabili di struttura complessa e semplice da un lato e per tutti i dirigenti dall'altro.
- Per quanto riguarda le verifiche relative ai Direttori di Dipartimento ed al Direttore di Ospedale, l'oggetto della valutazione, a motivo della peculiarità di tali incarichi, sarà indicato dal Direttore Sanitario nel mandato di conferimento dell'incarico.

VERIFICHE DI FINE INCARICO del primo quinquennio e ultraquinquennali in relazione all'indennità di esclusività	VERIFICHE ANNUALI	
A - C (art. 28, CCNL 3/11/2005)	B (art. 27, CCNL 3/11/2005)	
	Dirigente Responsabile struttura Complessa e semplice	Tutti gli altri Dirigenti
1) attività professionale svolta dai dirigenti	1) risultati di gestione	Risultati raggiunti in relazione agli obiettivi assegnati ai fini della retribuzione di risultato
2) collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nella organizzazione dipartimentale	2) risultati raggiunti in relazione agli obiettivi assegnati ai fini della retribuzione di risultato	
3) livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico	N.B.: art. 27 comma 1 CCNL 3/11/05: deve riguardare la gestione del budget affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate, nonché tutte le funzioni delegate ai sensi dell'atto aziendale, la valutazione dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali.	N.B.: art. 27 comma 1 CCNL 3/11/05: deve riguardare l'osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito, il raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali/quantitativi affidati, l'impegno e la disponibilità correlati alla articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi. In particolare si dovrà fare riferimento al risultato della valutazione individuale, così come risulta dalla relativa scheda propedeutica alla liquidazione della "retribuzione di risultato"
4) risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi		
5) efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi		

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]



6) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché la gestione degli istituti contrattuali		
7) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale		
8) capacità di promuovere, diffondere ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali		
9) attività di ricerca clinica applicata, delle sperimentazioni, delle attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale		
10) raggiungimento del minimo di credito formativo, ai sensi dell'art. 16 ter, comma 2, del D.Lgs 502/1992 tenuto conto dell'art. 23, commi 4 e 5		
11) rispetto del codice di comportamento aziendale di cui al DPR 16/04/2013 n. 62, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici		
12) risultati delle verifiche annuali		
13) adesione ai valori aziendali		

I contenuti della verifica dei direttori di struttura complessa indicati all'art. 11 della L.R. 23/2012, possono ritenersi assorbiti da quelli sopraindicati per la corrispondente tipologia di incarico.

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 4 lett. c) del D.L. n. 158/2012, convertito nella L. n. 189/2012, per i Direttori di Struttura Complessa e per i Direttori di Dipartimento, la valutazione annuale nella sua componente "*risultati di gestione*", che concorre poi alla "*valutazione di fine incarico*", dovrà tenere conto 1° **dell'indice di soddisfazione degli utenti** riguardo all'attività prodotta, 2° **dell'esito delle strategie adottate** dal sanitario in parola per il contenimento dei costi tramite l'uso appropriato delle risorse; la valutazione, prevista dalla sopracitata norma, sulla 3° **quantità e qualità delle prestazioni da erogare** sulla base delle risorse attribuite, verrà operata in riferimento agli obiettivi di budget assegnati annualmente alla Struttura Complessa/Dipartimento, secondo la metodologia vigente in Azienda.

[Handwritten signatures and initials]



D CRITERI E MODALITA' DI VERIFICA

Le parti prendono atto che il sistema di verifica deve rispondere a principi di trasparenza dei criteri utilizzati, di adeguata informazione e partecipazione del dirigente valutato, di diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del valutatore, così come previsto dall'art. 25, comma 6 del C.C.N.L. 3/11/2005.

Per le valutazioni di cui alle lettere A) e C), il valutato fornisce gli elementi documentali relativi ai criteri di valutazione. Il valutatore di 1^a istanza attesta l'appropriatezza e la veridicità degli elementi di verifica ed esprime le proprie valutazioni attuando il confronto con il valutato.

Ciò premesso, le parti convengono che per ciascuna tipologia di valutazione, come sopra descritta, l'organismo preposto alla verifica si avvalga della corrispondente scheda di valutazione, il cui fac-simile viene riportato **nell'allegato n. 1** al presente verbale, per farne parte integrante e sostanziale.

A ciascun elemento di valutazione indicato nella scheda verrà assegnato, a cura dell'Azienda, un peso che risulterà assolutamente funzionale alla strategia che la Direzione Generale si è data per raggiungere sia gli obiettivi indicati dalla Regione Veneto sia quelli individuati autonomamente a livello aziendale. La somma delle percentuali dei pesi assegnati darà una percentuale pari al **100%**. Qualora non si provvedesse alla diversificazione dei pesi, il valore percentuale **100** sarà automaticamente suddiviso in parti uguali fra gli elementi di valutazione.

Il risultato dell'attività prestata nel periodo soggetto a verifica potrà essere considerato, in relazione all'incarico conferito: **eccellente, buono, discreto, sufficiente, non adeguato**. Tale giudizio dovrà risultare dall'adozione degli indicatori di verifica riportati per ciascun oggetto di valutazione nelle schede di cui al medesimo allegato n. 1 al presente verbale.

Allo scopo di determinare il risultato finale della verifica, i pesi della valutazione per ogni oggetto saranno trasformati in valori (tramite un moltiplicatore associato ad ogni giudizio) che verranno a loro volta sommati secondo quanto di seguito riportato:

- a) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "**eccellente**", ossia "notevolmente oltre le aspettative e con aspetti innovativi", il moltiplicatore del peso sarà **1,2**;
- b) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "**buono**", ossia "più che adeguato e più che soddisfacente in tutti i suoi aspetti", il moltiplicatore del peso sarà **1,1**;
- c) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "**discreto**", ossia "che soddisfa moderatamente le aspettative", il moltiplicatore del peso sarà **1,0**;
- d) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "**sufficiente**", ossia "appena corrispondente alle aspettative", il moltiplicatore del peso sarà **0,7**;
- e) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "**non adeguata**", ossia "insufficiente oppure non svolta", il moltiplicatore del peso sarà **0**.

Avrà superato la verifica il dirigente la cui attività sarà stata complessivamente valutata con un "peso di soddisfazione", in relazione all'incarico conferito, non inferiore ad un valore di **70 su 120**. I risultati delle valutazioni saranno comunicati all'interessato e al competente responsabile.



E | EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA

Gli effetti della valutazione negativa sono quelli di cui all'art. 30 e 31 del C.C.N.L. 3/11/2005, ai quali le parti espressamente rinviando.

Ai sensi dell'art. 29 del sopracitato C.C.N.L., prima di procedere alla eventuale formulazione di giudizio negativo, il Direttore Generale – tramite il Direttore Sanitario – contesterà al dirigente il risultato negativo delle sue attività nel periodo di riferimento.

Nei **quindici giorni** successivi alla notifica della suddetta contestazione il dirigente potrà presentare le proprie controdeduzioni a riguardo facendosi eventualmente assistere da persona di sua fiducia. Nei **dieci giorni** successivi alla data di notifica delle controdeduzioni il Direttore Sanitario, acquisiti eventuali ulteriori elementi di giudizio, sentito l'interessato ed il responsabile di struttura di appartenenza, esprimerà motivata proposta di giudizio positivo o negativo; la proposta assieme alla documentazione verrà quindi inviata al Direttore Generale il quale deciderà nel successivo termine di **5 giorni** dalla ricezione, con atto scritto e motivato, indicando contestualmente gli effetti che quest'ultimo produce in capo al dirigente interessato.

In riferimento alla scala di valori descritta al precedente paragrafo D) del presente verbale, (e fatta salva la facoltà di recesso dell'azienda – utilizzando il procedimento previsto dal Contratto Nazionale di Lavoro – **in presenza di valutazione negativa** definita in base ad elementi di particolare gravità), il risultato negativo della valutazione al termine dell'iter sopracitato ed il conseguente accertamento della responsabilità dirigenziale, comporterà per il dirigente gli effetti puntualmente indicati negli artt. 29, 30 e 31 del C.C.N.L. 3/11/2005, che vengono riassunti in modo schematico nelle seguenti due tabelle:

VERIFICA DIRIGENTI Punteggio conseguito	SCADENZA INCARICO
	PUNTEGGIO CONSEGUITO: 0 – 69
	EFFETTO
Responsabile di struttura complessa	Affidamento di altro incarico non comportante Direzione di Struttura Complessa con attribuzione dell'indennità di esclusività nella fascia inferiore (art. 31 comma 2)
Responsabile di struttura semplice anche a valenza dipartimentale	Affidamento di incarico di natura professionale di minor valore economico di cui all'art. 27 lett. c) del CCNL 8/06/2000, nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività (art. 31, comma 3)
Dirigente con incarico professionale	Affidamento di incarico di natura professionale di minor valore economico di cui all'art. 27 lett. c) del CCNL 8/06/2000, nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività (art. 31, comma 3)
Dirigente con meno di cinque anni	Ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8/06/2000 nonché nell'applicazione degli istituti economici previsti dall'art. 4, comma 2 (equiparazione) e dall'art. 5, comma 5 (fascia superiore ind. di esclusività) del CCNL 8/06/2000 II biennio economico e s.m. e i.

[Handwritten signatures and initials]



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA
VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)



Nel caso di valutazione negativa che comporti affidamento di incarico di minor valore economico, la retribuzione di posizione minima contrattuale unificata, è decurtata nella misura del 40% e ciò in riferimento a quanto previsto dall'art. 31, comma 5 del C.C.N.L. 3/11/2005.

VERIFICA DIRIGENTI	ULTRAQUINQUENNALE E DEL PRIMO QUINQUENNIO PER I DIRIGENTI DI NUOVA ASSUNZIONE
	PUNTEGGIO CONSEGUITO: 0 - 69
	EFFETTO
Responsabile di struttura semplice o di struttura a valenza dipartimentale	Affidamento di incarico di valore economico inferiore nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività
Dirigente con incarico professionale	Affidamento di incarico di valore economico inferiore nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività
Dirigente con meno di cinque anni (per i dirigenti di nuova assunzione)	Ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico tra quelli compresi nelle tipologie b) e c) dell'art. 27 del CCNL 8/06/2000 nonché nell'applicazione degli istituti economici previsti dall'art. 4, comma 2 (equiparazione) e dall'art. 5, comma 5 (fascia superiore indennità di esclusività) del CCNL 8/06/2000 II biennio economico

In caso di valutazione negativa, i dirigenti, ad eccezione di quelli di struttura complessa, sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alle indennità (art. 31, comma 7). Per gli ulteriori effetti si rinvia allo stesso comma.

L'esito negativo delle **verifiche annuali** comporterà i seguenti effetti sulla retribuzione di risultato, fatto salvo quanto previsto dall'art. 30 del CCNL 3/11/2005 in tema di conseguenze di tale valutazione negativa sull'incarico conferito e fatta, comunque, salva ogni più importante decurtazione percentuale avvenuta a seguito di "valutazione individuale" operata specificatamente nell'ambito delle procedure previste per l'assegnazione delle quote di retribuzione di risultato:

[Handwritten signatures and initials]



AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA INTEGRATA
VERONA

(D.Lgs. n. 517/1999 - Art. 3 L.R. Veneto n. 18/2009)



VERIFICA DIRIGENTI	ANNUALE	
	PUNTEGGIO CONSEGUITO: 36 - 69	PUNTEGGIO CONSEGUITO: 0 - 35
	EFFETTO	
Punteggio conseguito		
Responsabile di struttura complessa	Perdita del 70% della retribuzione di risultato (*)	Perdita del 100% della retribuzione di risultato (*)
Responsabile di struttura semplice o di struttura semplice a valenza dipartimentale	Perdita del 70% della retribuzione di risultato (*)	Perdita del 100% della retribuzione di risultato (*)
Dirigente con incarico professionale	Perdita del 70% della retribuzione di risultato (*)	Perdita del 100% della retribuzione di risultato (*)

(*) a condizione che gli obiettivi della Struttura Complessa di appartenenza siano stati comunque raggiunti.

La quota individuale non assegnata al dirigente per mancato raggiungimento dei risultati, andrà ridistribuita, secondo i criteri previsti nel verbale di contrattazione trattante l'**istituto della "retribuzione di risultato"** del personale dirigente dell'area di competenza, fermo restando il conseguimento degli obiettivi complessivamente assegnati all'equipe stessa validato da parte dall'**Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)**.

Letto, confermato e sottoscritto.

per l'Amministrazione

Il Direttore Sanitario
(Dott. Pier Paolo Benetollo)

Il Direttore del Servizio Personale
(Dott. Igino Eleopra)

Il Direttore Direzione Medica Ospedaliera
(Dott.ssa Giovanna Ghirlanda)

per le OO.SS.

ANAAO ASSOMED

CIMO ASMD

ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI

FESMED

FASSID

AAROI EMAC

CGIL FP

FEDERAZIONE CISL MEDICI

F.V.M.

UIL FPL

Per la Delegazione Universitaria

Verona, 22 DIC. 2014

**C.C.N.L. 3/11/2005, C.C.N.L. 5/07/2006 E C.C.N.L. 17/10/2008
AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
QUADRIENNIO 2006 - 2009
VERIFICA DEI RISULTATI E DELLE ATTIVITA' DEI DIRIGENTI**

VERIFICA *

n. progr. _____

[illegible]

(*) scadenza incarico
quinquennale (per i neo assunti)
ultraquinquennale (in relazione all'indennità di esclusività)

RISULTATO FINALE _____

[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]

VERIFICHE DI FINE INCARICO
VALUTAZIONE DELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI SVOLTE E DEI RISULTATI RAGGIUNTI
(Per tutti i Dirigenti alla scadenza dell'incarico conferito, al termine del primo quinquennio per i dirigenti di nuova assunzione, e per i dirigenti che raggiungono l'esperienza ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività)

TIPOLOGIE ATTIVITA' SOGGETTE A VALUTAZIONE	OGGETTO DELLA VALUTAZIONE	PESO ASSEGNATO	GIUDIZIO SINTETICO	ECCELLENTI					SUFFICIENTE				
				1.2	1.1	1.0	0.7	0					
1) Valutazione delle ATTIVITA' PROFESSIONALI	a) Obiettivi specifici riferiti alla attività professionale; (esplicitare gli obiettivi definiti al conferimento dell'incarico).		INDICATORE										
2) Valutazione delle PRESTAZIONI	a) Risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo:		Livello di conseguimento degli obiettivi specifici e sviluppo delle proprie capacità professionali.										
	- all'appropriatezza e qualità delle prestazioni;		Livello di progettazione e realizzazione di appositi protocolli o linee guida.										
	- all'orientamento all'utenza;		Livello di attenzione alle esigenze e aspettative dell'utenza nella realizzazione delle attività proprie dell'incarico conferito.										
	- alle certificazioni di qualità di servizi.		Livello di partecipazione alle attività pianificate per le certificazioni, autorizzazione ed accreditamento.										
3) Valutazione delle COMPETENZE ORGANIZZATIVE	a) Espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico (esplicitare le funzioni).		Grado di osservanza delle funzioni attribuite.										
	b) Efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi.		Livello di efficacia.										
	c) Collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale.		Livello di sviluppo delle attività di collaborazione e partecipazione multi professionale promosse dal responsabile della struttura.										
	d) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori.		Individuazione dei carichi di lavoro dei collaboratori e dei volumi prestazionali.										
	e) Capacità dimostrata nel generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse.		Grado di gestione degli istituti contrattuali (risultato, funzioni, straordinario).										
	f) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali.		Livello raggiunto nelle innovazioni tecnologiche e nella reingegnierizzazione dei processi in relazione agli obiettivi di budget assegnati.										
	g) Capacità dimostrata nel gestire i processi formativi e la selezione del personale.		Livello raggiunto nella attività formativa e nella promozione dell'aggiornamento del personale.										
	h) Capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche.		Grado di realizzazione.										
	i) Attività di ricerca clinica applicata, sperimentazioni, attività di tutoraggio formativo e docenza nell'ambito dei programmi di formazione permanente.		Valutazione delle evidenze prodotte (attestato dal valutatore di 1 ^a istanza su documentazione fornita dal valutato) o livello di attuazione delle attività specifiche.										
	l) Raggiungimento del minimo di credito formativo, ai sensi dell'art 16 ter, comma 2 del Dlgs 502/1992 tenuto conto dell'art 23, commi 4 e 5 CCNL 3.11.2005.		Valutazione delle evidenze prodotte (documentazione fornita dal valutato).										
14) Valutazione dei RISULTATI	m) Rispetto del codice di comportamento di cui al DPR 16/04/2013 n. 62.		Valutazione delle evidenze prodotte dall'ufficio interno di controllo (all. 1 del CCNL art 13).										
15) Valutazione della condivisione degli Obiettivi Aziendali	a) Esito delle verifiche annuali dei risultati raggiunti.		Valutazione in base alle verifiche annuali.										
	a) Adesione ai valori aziendali.		Grado di adesione.										

[Handwritten signatures and initials]

ALL. 1/c

VERIFICHE ANNUALI

VERIFICA ANNUALE DEI RISULTATI RAGGIUNTI

(Dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa e semplice)

TOTALE									
FINALITA'	OGGETTO DELLA VALUTAZIONE	PESO ASSEGNATO	GIUDIZIO SINTETICO	E C C E L L E N T E	B U O N O	D I S C R E T T O	S U F F I C I E N T E	N O N A D E G U A T O	N O N A D E G U A T O
1) Valutazione dei RISULTATI DI GESTIONE	a) Funzioni delegate ai sensi dell'atto aziendale (esplicitare le funzioni).		MOLTIPLICATORE	1.2	1.1	1.0	0.7	0	
	b) Osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito.		INDICATORE						
	c) Capacità nel guidare, delegare e valutare i collaboratori.		Livello di attuazione delle funzioni delegate.						
	d) Capacità di promuovere qualità nei servizi.		Livello raggiunto.						
	e) Capacità di gestire e promuovere innovazioni tecnologiche e procedurali.		Livello raggiunto nelle funzioni esplicitate.						
	f) Capacità di assolvere attività di controllo con particolare attenzione agli aspetti gestionali.		Livello raggiunto nella funzione.						
	g) Capacità di programmazione e di coordinamento di attività e rispetto dei tempi.		Livello raggiunto nella funzione.						
	h) Collaborazione all'integrazione tra le diverse UU.OO.		Livello raggiunto nella funzione.						
	i) Realizzazione di progetti innovativi.		Livello raggiunto nella funzione.						
	j) Grado di soddisfazione dell'utenza sull'attività prodotta. ⁴⁾		Grado di soddisfazione raggiunto.						
	m) Esito delle strategie adottate per il contenimento dei costi. ⁴⁾		Livello raggiunto.						
	a) Grado di raggiungimento degli obiettivi di budget (comprensivi, per i Direttori di Struttura Complessa/Dipartimento, della valutazione sulla quantità e qualità delle prestazioni erogate sulla base delle risorse attribuite, rif. art. 4, D.L. 158/2012).		Livello conseguito nella verifica degli obiettivi di budget negoziati.						
TOTALE									

(1) Solo per i direttori di Struttura Complessa/Dipartimento; rif. art. 4, D.L. 158/2012.

[Handwritten signatures and initials]

VERIFICHE ANNUALI
VERIFICA ANNUALE DEI RISULTATI RAGGIUNTI
(Dirigenti con incarico professionale)

FINALITA'	OGGETTO DELLA VALUTAZIONE	PESO ASSEGNATO	GIUDIZIO SINTETICO	ECCCELLENTE					BUONO	DISCRETO	SUFFICIENTE	NON ADEGUATO
				1.2	1.1	1.0	0.7	0				
1) Valutazione dei RISULTATI in relazione agli obiettivi assegnati ai fini della retribuzione risultato	a) Conseguimento degli obiettivi prestazionali assegnati (esplicitare).											
	b) Capacità dimostrata nell'esplicitamento dei compiti assegnati (esplicitare).											
	c) Osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati in relazione all'incarico attribuito.											
	d) Impegno e disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al raggiungimento degli obiettivi.											
	e) Apporto del dirigente per il conseguimento dei risultati collegati agli obiettivi di budget.											
			INDICATORE									
			Livello raggiunto.									
			Livello raggiunto.									
			Livello raggiunto.									
			Grado di disponibilità.									
			Livello dell'apporto scientifico.									
			TOTALE									







