



**A.S.L. TO4**

*Azienda Sanitaria Locale  
di Ciriè, Chivasso e Ivrea*

*Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)*

*Tel. +39 011.9176666*

*Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)*

*Tel. +39 0125.4141*

*www.aslto4.piemonte.it*

*P.I./Cod. Fisc. 09736160012*

## REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELL'ATTIVITA' DEL COLLEGIO TECNICO PER LA VERIFICA E LA VALUTAZIONE DELLA DIRIGENZA

- DIRIGENTI AREA SANITA'
  
- DIRIGENTI AREA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA

## INDICE

Art.		Pag.
1	Oggetto del Regolamento .....	3
2	Principi della valutazione .....	3
3	Oggetto della valutazione .....	3
4	Fasi di valutazione e soggetti preposti alla valutazione .....	3
5	Modalità e strumenti della valutazione .....	6
6	Processo di valutazione – <i>modus operandi</i> .....	7
7	Effetti della valutazione .....	8
8	Norma di rinvio .....	10
9	Entrata in vigore .....	10

### Allegati

1	Scheda di Valutazione – Area Sanità – Dirigente con incarico di Struttura Complessa e Semplice
2	Scheda di Valutazione – Area Sanità – Dirigente con incarico Professionale
3	Scheda di Valutazione – Area P.T.A. – Dirigente con incarico di Struttura Complessa e Semplice
4	Scheda di Valutazione – Area P.T.A. – Dirigente con incarico Professionale
5	Scheda di Valutazione di II <sup>a</sup> istanza – Verbale Collegio Tecnico Monocratico
6	Scheda di Valutazione di II <sup>a</sup> istanza – Verbale Collegio Tecnico Monocratico (con integrazioni)
7	Scheda di Valutazione di II <sup>a</sup> istanza – Verbale Collegio Tecnico Ordinario (Valutazione di prima istanza non validata o contestata dal Valutato, ovvero Collegio Tecnico con Presidente esterno all'Azienda)
8	Scheda di Valutazione di II <sup>a</sup> istanza – Verbale Collegio Tecnico Ordinario (Valutazione di prima istanza negativa)

## Art. 1

### Oggetto del Regolamento

Il presente Regolamento disciplina la valutazione dell'attività professionale del personale dirigenziale dell'Area Sanità, nonché dell'Area Professionale, Tecnica ed Amministrativa, alla luce dei principi ed in applicazione di quanto previsto dall'art. 15, comma 5, del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i., dal C.C.N.L. dell'Area Sanità del 19 dicembre 2019 e dal C.C.N.L. relativo al personale dell'Area funzioni locali del 17 dicembre 2020.

## Art. 2

### Principi della valutazione

La valutazione del personale dirigente si basa sui seguenti principi:

- imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito;
- trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.

## Art. 3

### Oggetto della valutazione

Il presente regolamento disciplina le seguenti tipologie di valutazione:

- ✓ Area Sanità
  - allo scadere dell'incarico, in relazione alle attività svolte ed ai risultati raggiunti;
  - al termine del primo quinquennio di servizio, per i dirigenti di nuova assunzione, ai fini dell'attribuzione di una diversa tipologia di incarico e per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività, laddove prevista;
  - al compimento dei 15 anni di anzianità di servizio ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività, laddove prevista.
- ✓ Area PTA
  - allo scadere dell'incarico, in relazione alle attività svolte ed ai risultati raggiunti.

## Art. 4

### Fasi di valutazione e soggetti preposti alla valutazione

La valutazione dei Dirigenti è attuata attraverso due fasi:

- 1) Valutazione di I° istanza;
- 2) Valutazione di II° istanza (Collegio Tecnico).

#### 1) Valutazione di I° istanza

La Valutazione di I° istanza viene effettuata dal Dirigente / Responsabile direttamente sovraordinato secondo l'organizzazione aziendale e attiene alla verifica ed alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte.

In tale fase di valutazione è, quindi, prevista la diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto valutatore.

Laddove, nel corso del periodo di riferimento, si siano succeduti più Responsabili sovraordinati, la proposta di valutazione è formulata dal Responsabile presso il quale il valutato è assegnato al momento della valutazione. Sarà onere del valutatore richiedere, eventualmente, ai precedenti Responsabili elementi integrativi per il periodo precedentemente svolto.

I soggetti preposti alla valutazione della Dirigenza dell'Area Sanità sono individuati come segue:

Profilo del Valutato	Valutatore
Direttore di Presidio / Distretto	Direttore Sanitario d'Azienda
Direttore di Dipartimento	Direttore Sanitario d'Azienda
Direttore di Struttura Complessa in staff / line	Direttore Sanitario d'Azienda
Direttore di Struttura Complessa collocata all'interno di un dipartimento	Direttore del Dipartimento *
Responsabile di Struttura Semplice in staff / line	Direttore Sanitario d'Azienda
Responsabile di Struttura Semplice dipartimentale	Direttore del Dipartimento
Responsabile di Struttura Semplice di Struttura Complessa	Direttore della Struttura Complessa
Dirigente con incarico di altissima professionalità Dipartimentale	Direttore del Dipartimento *
Dirigente con altro incarico di natura professionale, in servizio presso una Struttura Complessa o una Struttura Semplice dipartimentale / in staff / line	Direttore della Struttura Complessa / Responsabile di Struttura Semplice Dipartimentale / Struttura Semplice in staff / line
Dirigente con altro incarico di natura professionale, in servizio presso una Struttura Semplice di Struttura Complessa, con personale assegnato	Responsabile della Struttura Semplice di Struttura Complessa

\* Nel caso in cui risulti vacante l'incarico di Direttore di Dipartimento, ovvero, il Direttore di Struttura Complessa ricopra l'incarico di Direttore di Dipartimento, la valutazione sarà condotta dai seguenti soggetti:

Profilo del Valutato	Valutatore
Direttore di Struttura Complessa Ospedaliera	Direttore di Presidio. Nel caso in cui la Struttura Complessa sia trasversale a due / tre Presidi, la valutazione è, invece, condotta dal Coordinatore dell'Area Ospedaliera
Direttore di Struttura Complessa Territoriale	Direttore Sanitario d'Azienda.

I soggetti preposti alla valutazione della Dirigenza P.T.A. sono individuati come segue:

Profilo del Valutato	Valutatore
Direttore di Struttura Complessa / Struttura Semplice in staff / line	Direttore Amministrativo
Responsabile di Struttura Semplice all'interno di Struttura Complessa / Dirigente con incarico professionale in servizio presso una Struttura Complessa	Direttore della Struttura Complessa

## 2) Valutazione di II° istanza

La Valutazione di II° istanza è effettuata dal Collegio Tecnico, nominato dal Direttore Generale, ed attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla e/o integrarla in presenza di anomalie significative. Tale valutazione non costituisce un appello nei confronti della valutazione di I° istanza ma, al contrario, costituisce una fase distinta di un unico procedimento valutativo.

La composizione del Collegio Tecnico risulta individuata nelle tabelle sottostanti, con la precisazione che il valutatore di prima istanza non può far parte del Collegio medesimo.

### Dirigenza dell'Area Sanità

Profilo del Valutato	Presidente	Componenti
Direttore di Presidio / Distretto	Direttore Sanitario d'Azienda di altra A.S.L.	due Direttori di Presidio / Distretto
Direttore di Dipartimento	Direttore Sanitario d'Azienda di altra A.S.L.	due Direttori di Dipartimento
Direttore di Struttura Complessa in staff / line	Direttore Sanitario d'Azienda di altra A.S.L.	due Direttori di Struttura Complessa
Direttore di Struttura Complessa collocata all'interno di un Dipartimento	Direttore Sanitario d'Azienda Nel caso in cui la valutazione di prima istanza sia condotta dal Direttore Sanitario d'Azienda il Collegio Tecnico sarà presieduto dal Direttore Sanitario d'Azienda di altra A.S.L.	due Direttori di Struttura Complessa
Responsabile di Struttura Semplice in staff / line	Direttore Sanitario d'Azienda di altra A.S.L.	due Direttori di Struttura Complessa
Responsabile di Struttura Semplice dipartimentale	Direttore Sanitario d'Azienda	due Direttori di Struttura Complessa
Responsabile di Struttura Semplice di Struttura Complessa	Direttore di Dipartimento *	due Direttori di Struttura Complessa
Dirigenti con incarico di altissima professionalità Dipartimentale	Direttore Sanitario d'Azienda	due Direttori di Struttura Complessa
Dirigenti con altro incarico di natura professionale, in servizio presso una Struttura Complessa, una Struttura Semplice dipartimentale / in staff / line, o in una Struttura Semplice di Struttura Complessa, con personale assegnato	Direttore di Dipartimento *	due Direttori di Struttura Complessa

\* Nel caso in cui la valutazione di prima istanza sia stata effettuata dal Direttore di Dipartimento, ovvero tale incarico risulti vacante, il Collegio Tecnico sarà presieduto dal Coordinatore dell'Area Ospedaliera / Territoriale aziendale.

## Dirigenza PTA

Profilo del Valutato	Presidente	Componenti
Direttore di Struttura Complessa / Struttura semplice in staff / line	Direttore Amministrativo di altra A.S.L.	due Direttori di Struttura Complessa
Responsabile di Struttura Semplice all'interno di Struttura Complessa / Dirigente con incarico professionale in servizio presso una Struttura Complessa	Direttore Amministrativo	due Direttori di Struttura Complessa

### ✓ 2.a - Composizione monocratica del Collegio Tecnico

Al fine di semplificare ed ottimizzare l'attività di valutazione, secondo criteri di economicità ed efficacia, nel caso di valutazione di 1° istanza positiva, il Collegio Tecnico valuta in composizione monocratica attraverso il solo Presidente del Collegio.

Il Collegio Tecnico, verificata la correttezza metodologica della valutazione di 1° istanza, procede ad una validazione dell'anzidetta valutazione, riportandola nel verbale all'uopo predisposto (Allegato 5).

Qualora il Collegio Tecnico monocratico, nella persona del suo Presidente, dovesse ritenere di non validare la valutazione di 1° istanza, per significative anomalie circa la correttezza metodologica della prima valutazione, o perché dovesse ritenere necessario apportare ulteriori integrazioni, riporterà apposita nota motivata nel verbale (Allegato 6), rimandando la procedura alla competenza del Collegio Tecnico ordinario.

### ✓ 2.b - Composizione ordinaria del Collegio Tecnico

Il Collegio Tecnico in composizione ordinaria, formato da un Presidente e due Componenti, è competente nei seguenti casi:

- valutazione di 1° istanza negativa;
- mancata validazione della valutazione di 1° istanza da parte dell'organo monocratico, di cui all'ultimo capoverso del precedente punto 2.a;
- contestazione da parte del valutato della valutazione di prima istanza;
- qualora il Presidente del Collegio Tecnico sia individuato in una figura esterna all'Azienda.

Il Collegio Tecnico ordinario, in presenza di una valutazione negativa, svolge anche una valutazione di merito.

La composizione del Collegio Tecnico ordinario viene individuata, di volta in volta, sulla base delle tabelle sopra indicate, con provvedimento del Direttore Generale.

L'esito delle valutazioni è riportato in apposito verbale (Allegato 7 "Valutazione di prima istanza non validata o contestata dal valutato" e Allegato 8 "Valutazione di prima istanza Negativa").

Agli eventuali componenti esterni del Collegio Tecnico non è riconosciuto alcun compenso, salvo il rimborso spese.

Il Presidente e i Componenti hanno l'obbligo di astenersi:

- in caso di parentela (fino al quarto grado) o convivenza;
- in ogni altro caso in cui esistano motivate ragioni.

## Art. 5

### Modalità e strumenti della valutazione

La valutazione è diretta alla verifica dell'aderenza dell'attività svolta ai parametri in base ai quali sono stati individuati, graduati e affidati gli incarichi dirigenziali.

La valutazione del Collegio Tecnico tiene conto di:

- collaborazione interna e livello di partecipazione multi - professionale nell'organizzazione dipartimentale;
- risultati conseguiti e delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico affidato;
- risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all' orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi, all'appropriatezza e, per l'Area Sanità, alla qualità clinica delle prestazioni, mentre, per l'Area P.T.A., all'appropriatezza e qualità dei processi/attività;
- efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
- capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali nonché della gestione degli istituti contrattuali;
- 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;
- rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 D.Lgs. n. 165/2001 e del codice di comportamento di amministrazione adottato dall'Azienda, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici, nonché delle direttive aziendali e dei relativi regolamenti;
- valutazioni annuali conseguite in seconda istanza dall'Organismo Indipendente di Valutazione;
- eventuali indicazioni regionali.

La valutazione per l'Area Sanità tiene, inoltre, conto di:

- capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali;
- attività di ricerca clinica applicata, sperimentazioni, attività di tutoraggio formativo, e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale;
- raggiungimento del minimo di credito formativo di cui alle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

La valutazione è costituita dalla scheda di valutazione (Allegati 1, 2, 3 e 4), compilata dal valutatore di prima istanza.

Le schede, sia per i Direttori e Responsabili di Struttura, che per i Dirigenti con incarico professionale, prevedono una scala di valutazione da 0 a 5 per ogni fattore valutato.

La valutazione è considerata positiva con un punteggio uguale o superiore a 60.

Il Collegio Tecnico provvede alle verifiche di competenza entro lo scadere degli incarichi stessi allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi.

## **Art. 6**

### **Processo di valutazione – *modus operandi***

La procedura di valutazione è avviata dal Settore Sviluppo Risorse, della S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse, che inoltra apposita richiesta al valutatore di 1° istanza e, per conoscenza, anche al valutato, di compilazione della scheda di valutazione di prima istanza.

Al valutato verrà, inoltre, richiesto, sempre a cura del suddetto Settore, di inviare al valutatore di 1° istanza la documentazione inerente ai crediti E.C.M. (educazione continua in medicina) conseguiti nel periodo oggetto di valutazione e ad eventuali pubblicazioni effettuate, anche attraverso autocertificazione, che sarà allegata alla scheda di valutazione.

La scheda di valutazione deve essere illustrata da parte del valutatore al valutato, che ne prende atto sottoscrivendola, esprimendo, eventualmente, le proprie osservazioni nell'apposito spazio a ciò previsto.

Nel caso di valutazione di 1° istanza negativa, il valutatore dovrà indicare nella scheda la motivazione relativa al giudizio negativo.

Qualora il valutato non condivida la valutazione di prima istanza, anche se positiva, dovrà indicarne dettagliatamente le motivazioni nella scheda.

Il valutatore dovrà, quindi, trasmettere la scheda alla S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse.

La fase di valutazione di 1° istanza deve concludersi nel più breve tempo possibile dall'avvio del procedimento.

La valutazione di prima istanza positiva e non contestata dal valutato sarà trasmessa al Collegio Tecnico monocratico da parte del Settore Sviluppo Risorse, della S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse.

In caso di valutazione di prima istanza negativa o non validata dal Collegio Tecnico monocratico ovvero contestata dal valutato, il Settore Sviluppo Risorse, della S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse procederà alla convocazione del Collegio Tecnico ordinario.

In presenza di valutazione negativa il Collegio Tecnico dovrà instaurare un contraddittorio mediante distinte audizioni del valutatore di 1° istanza e del valutato, il quale può essere assistito da persona competente di sua fiducia o da un rappresentante sindacale. Il valutatore di prima istanza ed il valutato sono convocati a cura della S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse – Settore Sviluppo Risorse.

I verbali del Collegio Tecnico, in entrambe le composizioni, sono trasmessi dal Presidente al Settore Sviluppo Risorse della S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse.

L'esito della valutazione di II istanza, effettuata sia dal Collegio Tecnico monocratico, sia dal Collegio Tecnico in composizione ordinaria, è recepito con apposita deliberazione e comunicato al valutato ed al valutatore di 1° istanza.

Al fine di ottimizzare i procedimenti, qualora il Dirigente sia stato oggetto di valutazione, al maturare, nell'arco dei successivi dodici mesi, di uno dei requisiti utili ai fini di una nuova valutazione di competenza del Collegio Tecnico, di norma non si darà corso al processo di valutazione e si terrà valido l'esito di quanto concluso in detto arco di tempo.

## **Art. 7**

### **Effetti della valutazione**

I risultati finali della valutazione complessiva sono riportati nel fascicolo personale. Gli esiti positivo o negativo della valutazione producono, come effetto, quanto definito dagli articoli 59, 60 e 62 del C.C.N.L. 19/12/2019, per l'Area Sanità, e dagli articoli 78, 79 e 81 del C.C.N.L. 17/12/2020 per l'Area PTA.

#### DIRIGENZA AREA SANITÀ

##### ✓ A - Valutazione positiva

L'esito della valutazione positiva affidata al Collegio Tecnico per i Dirigenti dell'Area Sanità produce i seguenti effetti, di cui al C.C.N.L. 19/12/2019:

- 1.A) per i dirigenti titolari di incarico diverso da quello di base e il cui termine sia scaduto, realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'art. 19 (Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali diversi dalla direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) e dell'art. 20 (Affidamento e revoca degli incarichi di direzione di struttura complessa - Criteri e procedure) del C.C.N.L. Area Sanità 19/12/2019. Per i dirigenti neoassunti il cui incarico sia scaduto prima del compimento del quinto anno di servizio tale esito è finalizzato al progressivo

ampliamento degli ambiti dell'incarico di base come previsto all'art. 18, comma 1, par. II, lett. d) (Tipologie d'incarico) del medesimo C.C.N.L.;

- 2.A) per i dirigenti neo-assunti, al termine del quinto anno realizza la condizione per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività e per l'attribuzione di una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18 comma 2, (Tipologie d'incarico) del relativo C.C.N.L.;
- 3.A) per i dirigenti che hanno già superato il quindicesimo anno, consente il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale richiesta.

✓ B - Valutazione negativa

L'esito negativo della valutazione affidata al Collegio Tecnico per i Dirigenti dell'Area Sanità produce i seguenti effetti, di cui al C.C.N.L. 19/12/2019:

- 1.B) Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli ricompresi nell'art. 18, comma 1, punto I, lett. b) e c) e punto II, lett. a), b) e c) (Tipologie d'incarico), congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore.
- 2.B) Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica del comma 1, effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 18, comma 1, punto II, lett. a), b) e c) (Tipologie d'incarico) di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno.
- 3.B) Per i dirigenti con incarico professionale di base, al compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della verifica comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, (Tipologie d'incarico), nonché nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività.
- 4.B) Per tutti i dirigenti, in caso di valutazione negativa la retribuzione di posizione complessiva è decurtata in una misura non superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.\*

Nei casi previsti ai punti 1.B, 2.B e 3.B è, comunque, fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda o Ente previa attuazione delle procedure previste dall'art. 106 (Comitato dei Garanti).

I dirigenti di cui ai punti 2.B, 3.B e 4.B sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all' indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva. Dopo tale nuova verifica e in presenza di valutazione positiva, l'Azienda attribuisce ai dirigenti di cui al punto 3.B, che abbiano già compiuto i cinque anni di servizio, una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, (Tipologie d'incarico).

DIRIGENZA AREA P.T.A.

✓ A - Valutazione positiva

Per i Dirigenti Area P.T.A. l'esito positivo della valutazione realizza la condizione per la conferma dell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale, economico e professionale, nel rispetto dell'art. 71 del C.C.N.L. 17/12/2020.

✓ B - Valutazione negativa

L'esito negativo della valutazione affidata al Collegio Tecnico per i Dirigenti dell'Area P.T.A. produce i seguenti effetti, di cui al C.C.N.L. 17/12/2020:

- 1.B) Il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli ricompresi nell'art. 70 comma 1, lett. b) e c). Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita.
- 2.B) Nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma nell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 70, lett. b) e c) di minor valore economico.
- 3.B) Per tutti i dirigenti, in caso di valutazione negativa la retribuzione di posizione complessiva è decurtata in una misura non superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.\*

Nei casi previsti ai punti 1.B, 2.B e 3.B è, comunque, fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda o Ente previa attuazione delle procedure previste dall'art. 23, del C.C.N.L. dell'8/06/2000, I biennio economico e art. 20, commi 1, 2 e 3, del C.C.N.L. del 03/11/2005 dell'Area III, con riferimento al personale destinatario della presente sezione.

I dirigenti di cui ai punti 2.B e 3.B sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva.

-----

\* La decurtazione della retribuzione di posizione complessiva, sino ad un massimo del 40%, sia per i Dirigenti Area Sanità, che per i Dirigenti Area P.T.A., avviene in misura proporzionale così come di seguito indicato:

- |                        |                      |
|------------------------|----------------------|
| – punteggio da 59 a 50 | decurtazione del 10% |
| – punteggio da 49 a 40 | decurtazione del 20% |
| – punteggio da 39 a 30 | decurtazione del 30% |
| – punteggio fino a 30  | decurtazione del 40% |

## **ART. 8**

### **Norma di rinvio**

Per quanto non previsto dal presente Regolamento si applica la normativa nazionale e regionale vigente nonché i contratti di lavoro.

## **ART. 9**

### **Entrata in vigore**

Il presente Regolamento entra in vigore il giorno successivo alla sua approvazione. Da tale data cessano di avere efficacia i precedenti Regolamenti in materia di verifiche di competenza del Collegio Tecnico

Chivasso, 11/10/2022

**SCHEDA DI VALUTAZIONE**

**AREA SANITA' - DIRIGENTE CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA E SEMPLICE**

**STRUTTURA :** \_\_\_\_\_

**NOME E COGNOME DEL VALUTATO:** \_\_\_\_\_

**POSIZIONE ATTUALMENTE RICOPERTA:** \_\_\_\_\_

**PERIODO DI VALUTAZIONE:** \_\_\_\_\_

**VALUTATORE:** \_\_\_\_\_

**SCOPO DELLA VALUTAZIONE:** \_\_\_\_\_

<b>Gruppo "A" CAPACITA' ORGANIZZATIVA E DI COORDINAMENTO</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Pianificazione delle attività in linea con le strategie aziendali anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti						
2	Assegnazione dei carichi di lavoro al fine di raggiungere l'armonica crescita prestazionale dell'équipe						
3	Motivazione e coordinamento delle risorse assegnate e funzione guida del proprio gruppo di lavoro						
4	Risoluzione conflittualità nel gruppo adoperandosi attivamente per la loro soluzione mediata consensuale						
5	Verifica e controllo sull'impiego delle risorse e sui risultati raggiunti						
6	Promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostico terapeutiche aziendali						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "A"</b>							<b>_____ / 30</b>
<b>Gruppo "B" CAPACITA' DECISIONALE E SENSO DI RESPONSABILITA'</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Capacità di decidere secondo le priorità aziendali, anche in situazioni di crisi, emergenze e cambiamenti operativi, con relativa assunzione di responsabilità						
2	Autonomia e responsabilità nelle decisioni operative rispetto agli obiettivi assegnati e condivisi						
3	Grado di coinvolgimento nei processi produttivi. Capacità di ottimizzazione dell'uso delle risorse assegnate (economiche, umane, strutturali) e loro corretto impiego, secondo indicatori concordati						
4	Capacità di eliminare o diminuire gli sprechi e la disefficienza anche attraverso azioni di razionalizzazione e modifica dei processi o dell'organizzazione interna						
5	Capacità di utilizzare le risorse assegnate per perseguire una maggiore efficienza e un miglioramento nella fruizione dei servizi da parte dell'utenza						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "B"</b>							<b>_____ / 25</b>
<b>Gruppo "C" CAPACITA' INNOVATIVA</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Grado di innovatività, spirito di iniziativa ed impulso propositivo nei confronti della Direzione Aziendale e capacità di revisione dei processi e delle procedure						
2	Impegno nell'aggiornamento e formazione dei collaboratori						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "C"</b>							<b>_____ / 10</b>



**SCHEDA DI VALUTAZIONE**

**AREA SANITA' - DIRIGENTE CON INCARICO PROFESSIONALE**

**STRUTTURA:** \_\_\_\_\_

**NOME E COGNOME DEL VALUTATO:** \_\_\_\_\_

**POSIZIONE ATTUALMENTE RICOPERTA:** \_\_\_\_\_

**PERIODO DI VALUTAZIONE:** \_\_\_\_\_

**VALUTATORE:** \_\_\_\_\_

**SCOPO DELLA VALUTAZIONE:** \_\_\_\_\_

<b>Gruppo "A" CAPACITA' PROFESSIONALI</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Grado di conoscenze professionali specifiche						
2	Grado di espletamento delle funzioni						
3	Applicazione di procedure e protocolli in atto						
4	Attitudine ad individuare ed applicare soluzioni tecnico-professionali di tipo innovativo						
5	Capacità di adeguarsi agli imprevisti e alle emergenze						
6	Grado di autonomia professionale						
7	Grado di complessità delle mansioni svolte						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "A"</b>							<b>_____ / 35</b>
<b>Gruppo "B" COMPORTAMENTO ED IMPEGNO GLOBALE NEL LAVORO</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Capacità di rispettare le disposizioni di servizio, compresa l'osservanza dell'orario del servizio						
2	Collaborazione all'interno della struttura di appartenenza						
3	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e procedurali						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "B"</b>							<b>_____ / 15</b>
<b>Gruppo "C" CAPACITA' RELAZIONALE</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Capacità di relazionarsi con gli utenti mantenendo, in situazioni critiche o conflittuali, equilibrio emotivo e lucidità di pensiero						
2	Capacità di relazionarsi con i superiori ed i colleghi in modo appropriato e disponibile mantenendo, in situazioni critiche o conflittuali, equilibrio emotivo e lucidità di pensiero						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "C"</b>							<b>_____ / 10</b>
<b>Gruppo "D" LIVELLO QUALI-QUANTITATIVO DELLE PRESTAZIONI</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Efficienza ed efficacia nell'esecuzione delle prestazioni e contributo offerto nell'elevare il livello qualitativo delle prestazioni proprie e della propria struttura						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "D"</b>							<b>_____ / 5</b>

<b>Gruppo "E" CAPACITA' ORGANIZZATIVA</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Capacità di prendere decisioni chiare e precise su questioni rientranti nella propria sfera di competenza assumendone la piena responsabilità						
2	Capacità di elaborare proposte operative idonee alla soluzione di problemi specifici e mirate al raggiungimento degli obiettivi aziendali						
3	Capacità di considerare le implicazioni economiche del proprio operato						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "E"</b>							<b>_____ / 15</b>
<b>Gruppo "F" ATTIVITA' DI FORMAZIONE PERSONALE</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Attività di ricerca clinica applicata, sperimentazione, attività di tutoraggio formativo anche nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale						
2	Interesse allo sviluppo continuo di conoscenze e metodologie per realizzare le proprie attività professionali, superando anche il numero minimo di crediti obbligatori formativi						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "F"</b>							<b>_____ / 10</b>
<b>Gruppo "G" RISPETTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Rilievi di natura disciplinare						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "G"</b>							<b>_____ / 5</b>
<b>Gruppo "H" OBIETTIVI ANNUALI (PERFORMANCE)</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Valutazione annuale conseguita in relazione alla retribuzione di risultato						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "H"</b>							<b>_____ / 5</b>
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>							<b>_____ / 100</b>

Giudizio sintetico complessivo:

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
(luogo) (data)

**Il Valutatore di 1<sup>a</sup> istanza**

.....

Eventuali osservazioni del Valutato:

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
(luogo) (data)

**Il Valutato**

.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE**

**AREA P.T.A. - DIRIGENTE CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA E SEMPLICE**

**STRUTTURA :** \_\_\_\_\_

**NOME E COGNOME DEL VALUTATO:** \_\_\_\_\_

**POSIZIONE ATTUALMENTE RICOPERTA:** \_\_\_\_\_

**PERIODO DI VALUTAZIONE:** \_\_\_\_\_

**VALUTATORE:** \_\_\_\_\_

**SCOPO DELLA VALUTAZIONE:** \_\_\_\_\_

<b>Gruppo "A" CAPACITA' ORGANIZZATIVA E DI COORDINAMENTO</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1	Pianificazione delle attività in linea con le strategie aziendali anche ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti							
2	Assegnazione dei carichi di lavoro al fine di raggiungere l'armonica crescita prestazionale dell'équipe							
3	Motivazione e coordinamento delle risorse assegnate e funzione guida del proprio gruppo di lavoro							
4	Risoluzione conflittualità nel gruppo adoperandosi attivamente per la loro soluzione mediata consensuale							
5	Verifica e controllo sull'impiego delle risorse e sui risultati raggiunti							
6	Partecipazione propositiva in ambito aziendale							
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "A"</b>							_____ /	<b>30</b>
<b>Gruppo "B" CAPACITA' DECISIONALE E SENSO DI RESPONSABILITA'</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1	Capacità di decidere secondo le priorità aziendali, anche in situazioni di crisi, emergenze e cambiamenti operativi, con relativa assunzione di responsabilità							
2	Autonomia e responsabilità nelle decisioni operative rispetto agli obiettivi assegnati e condivisi							
3	Grado di coinvolgimento nei processi produttivi. Capacità di ottimizzazione dell'uso delle risorse assegnate (economiche, umane, strutturali) e loro corretto impiego, secondo indicatori concordati							
4	Capacità di eliminare o diminuire gli sprechi e la disefficienza anche attraverso azioni di razionalizzazione e modifica dei processi o dell'organizzazione interna							
5	Capacità di utilizzare le risorse assegnate per perseguire una maggiore efficienza e un miglioramento nella fruizione dei servizi da parte dell'utenza							
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "B"</b>							_____ /	<b>25</b>
<b>Gruppo "C" CAPACITA' INNOVATIVA</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1	Grado di innovatività, spirito di iniziativa ed impulso propositivo nei confronti della Direzione Aziendale e capacità di revisione dei processi e delle procedure							
2	Impegno nell'aggiornamento e formazione dei collaboratori							
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "C"</b>							_____ /	<b>10</b>

<b>Gruppo "D"      <u>RELAZIONI INTERPERSONALI</u></b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1	Grado di disponibilità ed equilibrio espressi nei rapporti con i superiori							
2	Grado di disponibilità ed equilibrio espressi nei rapporti con i colleghi o subordinati							
3	Grado di disponibilità ed equilibrio espressi nei rapporti con gli utenti esterni, secondo gli indicatori concordati							
<b><u>Punteggio parziale sul Gruppo "D"</u></b>							_____ /	<b>15</b>
<b>Gruppo "E"      <u>ATTIVITA' DI FORMAZIONE PERSONALE</u></b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1	Grado di partecipazione alla formazione							
2	Grado di partecipazione alla stesura di procedure e protocolli							
<b><u>Punteggio parziale sul Gruppo "E"</u></b>							_____ /	<b>10</b>
<b>Gruppo "F"      <u>RISPETTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO</u></b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1	Rilievi di natura disciplinare							
<b><u>Punteggio parziale sul Gruppo "F"</u></b>							_____ /	<b>5</b>
<b>Gruppo "G"      <u>OBIETTIVI ANNUALI (PERFORMANCE)</u></b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
1	Valutazione annuale conseguita in relazione alla retribuzione di risultato							
<b><u>Punteggio parziale sul Gruppo "G"</u></b>							_____ /	<b>5</b>
<b><u>PUNTEGGIO TOTALE</u></b>							_____ /	<b>100</b>

**Giudizio sintetico complessivo:**

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
 (luogo) (data)

**Il Valutatore di 1<sup>a</sup> istanza**

.....

**Eventuali osservazioni del Valutato:**

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
 (luogo) (data)

**Il Valutato**

.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE**

**AREA P.T.A. - DIRIGENTE CON INCARICO PROFESSIONALE**

**STRUTTURA:** \_\_\_\_\_

**NOME E COGNOME DEL VALUTATO:** \_\_\_\_\_

**POSIZIONE ATTUALMENTE RICOPERTA:** \_\_\_\_\_

**PERIODO DI VALUTAZIONE:** \_\_\_\_\_

**VALUTATORE:** \_\_\_\_\_

**SCOPO DELLA VALUTAZIONE:** \_\_\_\_\_

<b>Gruppo "A" CAPACITA' PROFESSIONALI</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Grado di conoscenze professionali specifiche						
2	Grado di espletamento delle funzioni						
3	Applicazione di procedure e protocolli in atto						
4	Attitudine ad individuare ed applicare soluzioni tecnico-professionali di tipo innovativo						
5	Capacità di adeguarsi agli imprevisti e alle emergenze						
6	Grado di autonomia professionale						
7	Grado di complessità delle mansioni svolte						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "A"</b>							<b>_____ / 35</b>
<b>Gruppo "B" COMPORTAMENTO ED IMPEGNO GLOBALE NEL LAVORO</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Capacità di rispettare le disposizioni di servizio, compresa l'osservanza dell'orario del servizio						
2	Collaborazione all'interno della struttura di appartenenza						
3	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e procedurali						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "B"</b>							<b>_____ / 15</b>
<b>Gruppo "C" CAPACITA' RELAZIONALE</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Capacità di relazionarsi con gli utenti mantenendo, in situazioni critiche o conflittuali, equilibrio emotivo e lucidità di pensiero						
2	Capacità di relazionarsi con i superiori ed i colleghi in modo appropriato e disponibile mantenendo, in situazioni critiche o conflittuali, equilibrio emotivo e lucidità di pensiero						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "C"</b>							<b>_____ / 10</b>
<b>Gruppo "D" LIVELLO QUALI-QUANTITATIVO DELLE PRESTAZIONI</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Efficienza ed efficacia nell'esecuzione delle prestazioni e contributo offerto nell'elevare il livello qualitativo delle prestazioni proprie e della propria struttura						
2	Grado di coinvolgimento nei processi aziendali						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "D"</b>							<b>_____ / 10</b>

<b>Gruppo "E" CAPACITA' ORGANIZZATIVA</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Capacità di prendere decisioni chiare e precise su questioni rientranti nella propria sfera di competenza assumendone la piena responsabilità						
2	Capacità di elaborare proposte operative idonee alla soluzione di problemi specifici e mirate al raggiungimento degli obiettivi aziendali						
3	Capacità di considerare le implicazioni economiche del proprio operato						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "E"</b>							<u>          </u> / <b>15</b>
<b>Gruppo "F" ATTIVITA' DI FORMAZIONE</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Propensione e partecipazione allo sviluppo e all'aggiornamento professionale						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "F"</b>							<u>          </u> / <b>5</b>
<b>Gruppo "G" RISPETTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Rilievi di natura disciplinare						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "G"</b>							<u>          </u> / <b>5</b>
<b>Gruppo "H" OBIETTIVI ANNUALI (PERFORMANCE)</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Valutazione annuale conseguita in relazione alla retribuzione di risultato						
<b>Punteggio parziale sul Gruppo "H"</b>							<u>          </u> / <b>5</b>
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>							<u>          </u> / <b>100</b>

**Giudizio sintetico complessivo:**

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 (luogo) (data)

**Il Valutatore di 1<sup>a</sup> istanza**

.....

**Eventuali osservazioni del Valutato:**

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
 (luogo) (data)

**Il Valutato**

.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI II^ ISTANZA  
VERBALE COLLEGIO TECNICO MONOCRATICO**

<b>STRUTTURA:</b> _____
<b>NOME E COGNOME DIRIGENTE VALUTATO:</b> _____
<b>POSIZIONE ATTUALMENTE RICOPERTA:</b> _____
<b>PERIODO DI VALUTAZIONE:</b> _____
<b>VALUTATORE DI I^ ISTANZA:</b> _____
<b>SCOPO DELLA VALUTAZIONE:</b> _____

Nel caso di valutazione di prima istanza positiva il Collegio Tecnico monocratico, composto dal solo Presidente, verificata la correttezza metodologica della procedura e la conformità del giudizio finale rispetto agli elementi presi in considerazione per la valutazione di prima istanza, esprime la propria valutazione tramite conferma della valutazione medesima.

Giudizio di idoneità valutazione di prima istanza (60/100):

Valutazione di prima istanza positiva con punteggio: .....

**DECISIONE DEL COLLEGIO TECNICO MONOCRATICO**

Preso atto della scheda di valutazione formulata dal Dirigente valutatore e ravvisata la regolarità della procedura **CONFERMA** la valutazione positiva di prima istanza.

Invia il presente verbale al Settore Sviluppo Risorse della S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse per gli adempimenti di conseguenza.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
(luogo) (data)

**IL PRESIDENTE**  
(Dott./Dott.ssa \_\_\_\_\_)

.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI II^ ISTANZA  
VERBALE COLLEGIO TECNICO MONOCRATICO (con integrazioni)**

**STRUTTURA:** \_\_\_\_\_

**NOME E COGNOME DIRIGENTE VALUTATO:** \_\_\_\_\_

**POSIZIONE ATTUALMENTE RICOPERTA:** \_\_\_\_\_

**PERIODO DI VALUTAZIONE:** \_\_\_\_\_

**VALUTATORE DI I^ ISTANZA:** \_\_\_\_\_

**SCOPO DELLA VALUTAZIONE:** \_\_\_\_\_

Nel caso di valutazione di prima istanza positiva il Collegio Tecnico monocratico, composto dal solo Presidente, rilevate significative anomalie circa la correttezza metodologica della procedura e/o la non conformità del giudizio finale rispetto ai fattori e ai punteggi assegnati

Giudizio di idoneità valutazione di prima istanza (60/100):

Valutazione di prima istanza positiva con punteggio: .....

**DECISIONE DEL COLLEGIO TECNICO MONOCRATICO**

Il Collegio Tecnico, preso atto della scheda di valutazione di I^ istanza e rilevate le seguenti significative anomalie e/o la non conformità del giudizio finale rispetto ai fattori e ai punteggi assegnati, esprime le seguenti osservazioni:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Rinvia gli atti al Settore Sviluppo Risorse della S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse per gli adempimenti di conseguenza.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
(luogo) (data)

**IL PRESIDENTE**  
(Dott./Dott.ssa \_\_\_\_\_)

.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI II^ ISTANZA  
VERBALE COLLEGIO TECNICO ORDINARIO**  
(Valutazione di prima istanza non validata o contestata dal Valutato,  
ovvero Collegio Tecnico con Presidente esterno all'Azienda)

**STRUTTURA:** \_\_\_\_\_

**NOME E COGNOME DIRIGENTE VALUTATO:** \_\_\_\_\_

**POSIZIONE ATTUALMENTE RICOPERTA:** \_\_\_\_\_

**PERIODO DI VALUTAZIONE:** \_\_\_\_\_

**VALUTATORE DI I^ ISTANZA:** \_\_\_\_\_

**SCOPO DELLA VALUTAZIONE:** \_\_\_\_\_

Nel caso di mancata validazione del Collegio Tecnico monocratico della valutazione di prima istanza, o di contestazione da parte del valutato della valutazione di prima istanza, seppure positiva, ovvero nel caso di Collegio Tecnico con Presidente esterno all'Azienda, il Collegio Tecnico ordinario procede alla valutazione di II° istanza.

Giudizio di idoneità valutazione di prima istanza (60/100):

Valutazione di prima istanza positiva con punteggio: .....

**DECISIONE DEL COLLEGIO TECNICO ORDINARIO**

Il Collegio Tecnico, preso atto della scheda di valutazione di I^ istanza e della documentazione allegata, esprime le seguenti osservazioni:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Il Collegio Tecnico formula, pertanto, il seguente giudizio:

- conferma la valutazione di prima istanza
- modifica la valutazione di prima istanza come segue

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Invia il presente verbale al Settore Sviluppo Risorse della S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse per gli adempimenti di conseguenza.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
(luogo) (data)

**IL PRESIDENTE**

(Dott./Dott.ssa \_\_\_\_\_)

.....

**IL COMPONENTE**

(Dott. / Dott.ssa \_\_\_\_\_)

.....

**IL COMPONENTE**

(Dott. / Dott.ssa \_\_\_\_\_)

.....

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI II^ ISTANZA  
VERBALE COLLEGIO TECNICO ORDINARIO  
(Valutazione di prima istanza negativa)**

**STRUTTURA:** \_\_\_\_\_

**NOME E COGNOME DIRIGENTE VALUTATO:** \_\_\_\_\_

**POSIZIONE ATTUALMENTE RICOPERTA:** \_\_\_\_\_

**PERIODO DI VALUTAZIONE:** \_\_\_\_\_

**VALUTATORE DI I^ ISTANZA:** \_\_\_\_\_

**SCOPO DELLA VALUTAZIONE:** \_\_\_\_\_

Nel caso di valutazione di prima istanza negativa il Collegio Tecnico ordinario procede alla valutazione di II istanza.

Giudizio di idoneità valutazione di prima istanza (60/100):

Valutazione di prima istanza positiva con punteggio: .....

Il Collegio Tecnico esamina la scheda di valutazione di prima istanza e la documentazione allegata.

Procede, quindi, al contraddittorio mediante distinta audizione del valutato e del valutatore di prima istanza, convocati per la data odierna dalla S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse – Settore Sviluppo Risorse.

Audizione del valutato:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Audizione del valutatore di I° Istanza:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**DECISIONE DEL COLLEGIO TECNICO ORDINARIO**

Il Collegio Tecnico, preso atto della scheda di valutazione di I° istanza e relativi allegati, nonché di quanto emerso in sede di audizione del valutato e del valutatore di I° istanza, esprime le seguenti osservazioni:

*Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate*

---

---

---

---

---

---

---

Il Collegio Tecnico formula, pertanto, il seguente giudizio:

- conferma la valutazione negativa di prima istanza
- modifica la valutazione di prima istanza come segue

---

---

---

Invia il presente verbale al Settore Sviluppo Risorse della S.C. Programmazione Strategica e Sviluppo Risorse per gli adempimenti di conseguenza.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_  
(luogo) (data)

**IL PRESIDENTE**

(Dott./Dott.ssa \_\_\_\_\_)

.....

**IL COMPONENTE**

(Dott. / Dott.ssa \_\_\_\_\_)

.....

**IL COMPONENTE**

(Dott. / Dott.ssa \_\_\_\_\_)

.....

-