

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
REGIONE PIEMONTE
A.S.L. TO4
di Ciriè, Chivasso ed Ivrea

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 2342

DEL 20/11/2009

OGGETTO: REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI: APPROVAZIONE.

S. C. proponente: IVREA - GESTIONE RISORSE UMANE

Numero di Proposta: 2767

PUBBLICATA ai sensi di legge a decorrere dal 24/11/2009

Il Responsabile del Procedimento
Maria ZAMMUTO

(in originale firmato)

ESEGUIBILE ai sensi di legge a decorrere dal 20/11/2009

Il Responsabile del Procedimento
Maria ZAMMUTO

(in originale firmato)

RICEVUTA dal Collegio Sindacale il

Il Responsabile del Procedimento

Ricevuta dalla Giunta Regionale il con provvedimento n. del

e da essa APPROVATA / ANNULLATA

Il Responsabile del Procedimento

DELIBERAZIONE N. 2342 DEL 20 NOV. 2011

OGGETTO: REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE E LA REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI: APPROVAZIONE.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott.ssa Marina FRESCO
(Nominato con D.G.R. n. 65-7819 del 17 Dicembre 2007)

Su conforme proposta del Responsabile della Struttura Complessa O.S.R.U.;

- Visti gli articoli 9 e 10, del C.C.N.L. della Dirigenza Medica e Veterinaria del 17 Ottobre 2008, in materia di valutazione dei Dirigenti;
- Viste le Linee di indirizzo, ex art. 5 del C.C.N.L. 17 Ottobre 2008, di cui all'Accordo sottoscritto in data 18/05/2009, tra la Regione Piemonte e le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medica e Veterinaria firmatarie del medesimo C.C.N.L.;
- Visto il Regolamento in materia di valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali, allegato alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale, concertato con le Organizzazioni Sindacali di categoria negli incontri del 2 ottobre e 11 novembre 2009;
- Ritenuto di procedere all'approvazione dell'allegato Regolamento;
- Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, per quanto di loro competenza;

D E L I B E R A

1. di approvare, per quanto in premessa esposto, il Regolamento in materia di valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali, allegato alla presente deliberazione a formarne parte integrante e sostanziale, quale Allegato "A".

IL RESPONSABILE DELLA
S.C. O.S.R.U.

Dott.ssa Ada CHIADO'
(in originale firmato)

DELIBERAZIONE N. 2342 DEL 20 NOV. 2011

Pareri obbligatori ai sensi dell'art. 3, commi 6° e 7° del D.L. n. 517/93, e degli artt. 18 e 19 della L.R. 24.1.95 n. 10

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Livio SABENA
(in originale firmato)

IL DIRETTORE SANITARIO

Dott. Massimo UBERTI
(in originale firmato)

IL DIRETTORE GENERALE

Dott.ssa Marina FRESCO
(in originale firmato)

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 28 – comma 2 – L.R. n. 10/1995, al fine di procedere alla stipula dei contratti di conferimento degli incarichi dirigenziali.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott.ssa Marina FRESCO
(in originale firmato)



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

Allegato "A" alla deliberazione

n° 2342 del 20 NOV. 2009

**DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
DELL'A.S.L. TO4**

**REGOLAMENTO
IN MATERIA DI VALUTAZIONE E REVOCA
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI**



www.regione.piemonte.it/sanita



Sistema Sanitario Regionale del Piemonte

I N D I C E

	pag.
Art. 1 – Oggetto del Regolamento	3
Art. 2 – Principi della valutazione	3
Art. 3 – Organismi preposti alla verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti	3

Criteri, modalità ed effetti delle valutazioni in capo al Collegio Tecnico

Art. 4 – Criteri, modalità e strumenti della valutazione	4
Art. 5 – Effetti della valutazione	5
Art. 6 – Valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi e provvedimenti conseguenti	6

Criteri, modalità ed effetti delle valutazioni in relazione agli obiettivi di risultato

Art. 7 – Criteri, modalità e strumenti della valutazione	6
Art. 8 – Effetti della valutazione	7
Art. 9 – Norma di rinvio	7

ALLEGATI

	pag.
Allegato 1 – Composizione del Collegio Tecnico	8
Allegato 2 – Proposta di Valutazione – Dirigente con incarico di Struttura Complessa e Semplice	10
– Proposta di Valutazione – Dirigente con altro incarico dirigenziale	12
Allegato 3 – Retribuzione di risultato – Scheda annuale di valutazione (per i Dirigenti Responsabili di struttura)	14
– Retribuzione di risultato – Scheda annuale di valutazione (per i Dirigenti non Responsabili di struttura)	16

ART. 1

Oggetto del Regolamento

In attuazione della normativa vigente e dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, nonché delle linee di indirizzo ex art. 5, del C.C.N.L. 17/10/2008, di cui all'Accordo sottoscritto in data 18/05/2009 tra la Regione Piemonte e le Organizzazioni Sindacali, firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Dirigenza Medica e Veterinaria, il presente Regolamento contiene disposizioni concernenti i criteri di valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali, dei Dirigenti Medici e Veterinari dell'A.S.L. TO4.

ART. 2

Principi della valutazione

La valutazione dei dirigenti – diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa – è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

L'Azienda adotta un sistema di valutazione con metodologie e procedure di valutazione improntate ai seguenti principi:

- imparzialità;
- celerità;
- puntualità;
- 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.

A tal fine il valutatore di prima istanza è individuato nel Responsabile del Dirigente al momento dell'effettuazione della verifica, cui è demandata la valutazione sull'attività svolta in tutto il periodo oggetto di giudizio.

ART. 3

Organismi preposti alla verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti

La valutazione del personale, ai sensi di quanto previsto dall'art. 15, comma 5 e 6, del D.Lgs 502/92 e s.m.i., è effettuata dai seguenti organismi:

- Collegio Tecnico;
- Nucleo di Valutazione.

Il Collegio Tecnico, organo nominato dal Direttore Generale, procede alla verifica:

- a) di tutti i Dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- b) dei Dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- c) dei Dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

La composizione del Collegio Tecnico risulta individuata nell'Allegato 1 al presente Regolamento, con la precisazione che il valutatore di prima istanza non può far parte del Collegio medesimo.

Il valutatore di prima istanza è individuato nel diretto responsabile del Dirigente al momento della verifica. Qualora, nel periodo oggetto di verifica, il Dirigente abbia avuto più di un responsabile, il valutatore acquisirà, ove possibile, la valutazione del precedente responsabile.

La scheda di valutazione deve essere compilata alla presenza del valutato, che può esprimere le proprie osservazioni nell'apposito spazio a ciò previsto.

Il Collegio Tecnico al fine della valutazione analizza:

- a) la valutazione effettuata dal valutatore di prima istanza con la scheda di "Proposta di valutazione" e le eventuali osservazioni al riguardo formulate dal valutato;
- b) gli esiti della valutazione del Nucleo di Valutazione in relazione ai risultati di gestione per i Direttori di Struttura Complessa o per i Responsabili di Struttura Semplice, in relazione ai risultati individuali raggiunti per gli altri Dirigenti;
- c) le informazioni relative al percorso formativo e ai crediti formativi acquisiti;
- d) la documentazione relativa all'attività di pubblicazione, didattica, ricerca scientifica ed a esperienze presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- e) altra documentazione utile ad una corretta valutazione del candidato (casistica operatoria, dati individuali di attività, realizzazione di programmi e progetti, collaborazione alla stesura di linee guida, ecc.);
- f) eventuali diffide o richiami formali di cui sia stato oggetto il valutato, comprese quelle di cui al successivo articolo 6, comma 1.

Gli elementi di cui ai punti c), d) ed e) saranno desunti da un curriculum presentato dal dirigente valutato.

L'esito della verifica viene riportato in un verbale ove il Collegio Tecnico esprime un giudizio articolato ed analitico. Oltre ai giudizi analitici, il verbale contiene un giudizio sintetico da cui è inequivocabilmente desumibile la positività o meno della verifica effettuata.

La metodologia, gli strumenti di valutazione, nonché il valutatore di prima istanza e i tempi di effettuazione sono comunicati al Dirigente al momento del conferimento dell'incarico.

Il Collegio Tecnico provvede alle verifiche di competenza entro lo scadere dell'incarico o al momento della valutazione periodica ex art. 26, comma 2, lett. b) e c, del C.C.N.L. 3/11/2005.

ART. 5

Effetti della valutazione

I risultati finali della valutazione complessiva dell'incarico sono riportati nel fascicolo personale. Gli esiti positivo o negativo della valutazione producono come effetti quanto definito dagli articoli da 28 a 31 del C.C.N.L. 3/11/2005.

Pertanto, tutti i giudizi, ove positivi, costituiscono presupposto per la conferma e il conferimento di incarichi di maggior rilievo professionale o gestionale.

Per i neo-assunti, al compimento dei 5 anni di attività, la verifica positiva del Collegio Tecnico è anche condizione per il raggiungimento della retribuzione di posizione minima contrattuale unificata attualmente prevista dagli artt. 20 e 21, del C.C.N.L. 17/10/2008.

ART. 6

Valutazione negativa delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti sugli incarichi e provvedimenti conseguenti

La valutazione non sufficiente nel giudizio di prima istanza, espressa con la scheda di cui al precedente articolo 4, deve essere supportata da segnalazioni negative, ivi compresi richiami, contestazioni, diffide, intervenute nel periodo oggetto di valutazione, debitamente motivate e supportate da elementi oggettivi. Dette segnalazioni devono essere, di volta in volta, formalizzate e notificate al dirigente da parte del valutatore di prima istanza, nonché inviate, contestualmente, alla Struttura Complessa Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane, unitamente a tutta la documentazione inerente la criticità rilevata, ivi compreso ogni documento eventualmente prodotto dal dirigente.

In sede di verifica del Collegio Tecnico, nel caso di valutazioni negative che possano comportare la revoca dell'incarico o il recesso, prima della formalizzazione del giudizio definitivo, al dirigente interessato viene data comunicazione scritta delle valutazioni in corso e degli elementi su cui esse si basano.

L'organo di valutazione acquisisce, in contraddittorio, le controdeduzioni del Dirigente interessato che può farsi assistere da persona di sua fiducia. Al termine della predetta valutazione l'organo di valutazione riferisce al Direttore Generale con relazione scritta, alla quale sono allegate le dichiarazioni eventualmente rese in contraddittorio dal Dirigente interessato.

In caso di valutazione negativa, al termine del procedimento di cui al comma 1, al Dirigente viene conferito incarico di valore economico inferiore ai sensi della normativa e del contratto di lavoro vigente.

Qualora non sia possibile, il Dirigente viene mantenuto nell'incarico già ricoperto, con rideterminazione della retribuzione di posizione ai sensi dell'art. 31, comma 5, del C.C.N.L. 3/11/2005.

La decurtazione, sino ad un massimo del 40%, è effettuata proporzionalmente al punteggio insufficiente conseguito nella Scheda di valutazione di prima istanza. La decurtazione massima del 40% è applicata in presenza di un punteggio complessivo pari a 20.

Il procedimento di valutazione, esperito nelle modalità sopraindicate, costituisce il presupposto per l'attivazione delle procedure di recesso previste dall'art. 20 del C.C.N.L. 3/11/2005. In tali casi il procedimento di valutazione viene sospeso fino all'emanazione del determinante e vincolante parere del Comitato dei Garanti previsto dal detto articolo del citato Contratto.

I Dirigenti, cui non sia attribuito incarico di Struttura Complessa, in caso di verifica negativa sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo, per quanto previsto dall'art. 31, comma 7, del C.C.N.L. 3/11/2005.

Criteria, modalità ed effetti delle valutazioni in relazione agli obiettivi annuali di risultato

ART. 7

Criteria, modalità e strumenti della valutazione

La valutazione è diretta alla verifica dell'attività svolta dal dirigente in relazione agli obiettivi collegati alla retribuzione di risultato, annualmente assegnati alla struttura di appartenenza.

L'Azienda adotta, a tal proposito, uno strumento di valutazione, "Retribuzione di risultato – Scheda annuale di valutazione" (Allegato 3), al fine di acquisire gli elementi utili per l'attribuzione al Dirigente della quota economica relativa alla retribuzione di risultato.

La valutazione tiene conto di quanto segue:

Dirigente Responsabile di Struttura (Complessa o Semplice)

- Osservanza delle direttive per il raggiungimento dei risultati;
- Interventi organizzativi posti in essere per consentire il raggiungimento degli obiettivi;
- Raggiungimento obiettivi.

Dirigente non Responsabile di Struttura

- Osservanza delle direttive per il raggiungimento dei risultati;
- Impegno, disponibilità e flessibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi;
- Raggiungimento obiettivi.

La valutazione che determini l'attribuzione di una quota di retribuzione di risultato inferiore agli importi stabiliti negli accordi siglati con le Organizzazioni Sindacali di categoria – ferme restando le decurtazioni in materia previste da disposizioni normative o da accordi aziendali – deve essere adeguatamente motivata e supportata da elementi oggettivi, comunicati al valutato nel corso dell'anno, con particolare riferimento ai criteri sopra esplicitati..

La Scheda è annualmente compilata dal diretto responsabile del dirigente, individuato nel "Valutatore di prima istanza", di cui all'Allegato 1. La medesima è sottoscritta dalle parti e deve riportare l'esito dell'eventuale contraddittorio intervenuto.

La scheda è trasmessa al Nucleo di Valutazione, in sede di verifica circa il raggiungimento degli obiettivi di risultato.

Avverso la valutazione di prima istanza è ammesso motivato ricorso al Nucleo di Valutazione, da presentare entro 15 giorni dalla data di presa visione della scheda di valutazione.

ART. 8

Effetti della valutazione

La valutazione espressa dal valutatore di prima istanza, convalidata dal Nucleo di Valutazione, determina l'attribuzione della quota di retribuzione di risultato indicata dal valutatore stesso.

ART. 9

Norma di rinvio

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

Chivasso, 11 Novembre 2009

COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO TECNICO

Incarico		Valutatore di prima istanza	Composizione del Collegio Tecnico	
			Presidente	Membri
1	Direttore di Direzione Integrata	Direttore Sanitario d'Azienda	Direttore di altra Direzione Integrata	due Direttori di Struttura Complessa della stessa area del Dirigente valutato
2	Direttore Sanitario di Presidio	Direttore della Direzione Integrata dell'Assistenza Ospedaliera	Direttore Sanitario d'Azienda	due Direttori di Struttura Complessa della stessa area del Dirigente valutato
3	Direttore di Dipartimento	<u>Ospedaliero</u> : Direttore Sanitario di Presidio <u>Territoriale</u> : Direttore Sanitario d'Azienda	<u>Ospedaliero</u> : Direttore della Direzione Integrata dell'Assistenza Ospedaliera o Direttore Sanitario d'Azienda <u>Territoriale</u> : Direttore della Direzione Integrata dell'Assistenza Distrettuale	due Direttori di Struttura Complessa della stessa area del Dirigente valutato
4	Direttore di Struttura Complessa dipartimentale	Direttore del Dipartimento	<u>Ospedaliero</u> : Direttore Sanitario di Presidio <u>Territoriale</u> : Direttore della Direzione Integrata dell'Assistenza Distrettuale o Direttore Sanitario d'Azienda	due Direttori di Struttura Complessa della stessa area del Dirigente valutato
5	Direttore di Struttura Complessa in staff	Direttore Sanitario d'Azienda	Direttore di Direzione Integrata	due Direttori di Struttura Complessa della stessa area del Dirigente valutato
6	Responsabile di Struttura Semplice dipartimentale	Direttore del Dipartimento	<u>Ospedaliero</u> : Direttore Sanitario di Presidio <u>Territoriale</u> : Direttore di Direzione Integrata o Direttore Sanitario d'Azienda	due Dirigenti della stessa area dei Dirigenti valutati

Incarico		Valutatore di prima istanza	Composizione del Collegio Tecnico	
			Presidente	Membri
7	Responsabile di Struttura Semplice in struttura complessa dipartimentale	Direttore della Struttura Complessa	Direttore di Dipartimento	due Dirigenti della stessa area dei Dirigenti valutati
8	Responsabile di Struttura Semplice in struttura complessa in staff	Direttore della Struttura Complessa	Direttore di Dipartimento	due Dirigenti della stessa area, dei Dirigenti valutati
9	Dirigenti con incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, in struttura complessa dipartimentale	Direttore della Struttura Complessa	Direttore di Dipartimento	due Dirigenti della stessa area dei Dirigenti valutati
10	Dirigenti con incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, in struttura complessa in staff	Direttore della Struttura Complessa	Direttore di Dipartimento	due Dirigenti della stessa area, dei Dirigenti valutati
11	Dirigenti con incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, in struttura semplice dipartimentale	Responsabile della Struttura Semplice Dipartimentale	Direttore di Dipartimento	due Dirigenti della stessa area dei Dirigenti valutati
12	Dirigenti con incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, in struttura semplice di struttura complessa dipartimentale	Responsabile della Struttura Semplice di Struttura Complessa	Direttore di Dipartimento	due Dirigenti della stessa area dei Dirigenti valutati
13	Dirigenti con incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, in struttura semplice di struttura complessa in staff	Responsabile della Struttura Semplice di Struttura Complessa	Direttore di Dipartimento	due Dirigenti della stessa area dei Dirigenti valutati

PROPOSTA DI VALUTAZIONE

DIRIGENTE CON INCARICO DI STRUTTURA COMPLESSA E SEMPLICE

NOME E COGNOME : _____

QUALIFICA : _____

STRUTTURA DI APPARTENENZA : _____

PERIODO VALUTATO DAL _____ AL _____

Gruppo "A" CAPACITA' ORGANIZZATIVA E DI COORDINAMENTO		1	2	3	4	5
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 dipartimentale e/o aziendale					
Punteggio parziale sul Gruppo "A"						_____ / 30
Gruppo "B" CAPACITA' DECISIONALE E SENSO DI RESPONSABILITA'		1	2	3	4	5
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 e non indotta da altre U.O.					
5	Capacità di utilizzare le risorse assegnate per perseguire una maggiore efficienza e un miglioramento nella fruizione dei servizi da parte dell'utenza					
Punteggio parziale sul Gruppo "B"						_____ / 25
Gruppo "C" CAPACITA' INNOVATIVA		1	2	3	4	5
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					
Punteggio parziale sul Gruppo "C"						_____ / 10

Gruppo "D" RELAZIONI INTERPERSONALI		1	2	3	4	5
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					
Punteggio parziale sul Gruppo "D"						_____ / 15
Gruppo "E" ATTIVITA' DI FORMAZIONE PERSONALE		1	2	3	4	5
1	Grado di partecipazione alla formazione					
2	Grado di partecipazione alla stesura di percorsi diagnostici e protocolli interdisciplinari					
Punteggio parziale sul Gruppo "E"						_____ / 10
Gruppo "F" RISPETTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO		1	2	3	4	5
1	Grado di adesione al codice					
2	Rilievi di natura disciplinare					
Punteggio parziale sul Gruppo "F"						_____ / 10
PUNTEGGIO COMPLESSIVO DI VALUTAZIONE:						_____ / 100

Eventuali commenti o osservazioni:

_____,
(luogo)

(data)

Il Valutatore di 1^ istanza

.....

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

Firma

.....

PROPOSTA DI VALUTAZIONE

DIRIGENTE CON INCARICO PROFESSIONALE

NOME E COGNOME : _____

QUALIFICA : _____

STRUTTURA DI APPARTENENZA : _____

PERIODO VALUTATO DAL _____ AL _____

Gruppo "A" CAPACITA' PROFESSIONALI		1	2	3	4	5
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					
Punteggio parziale sul Gruppo "A"						_____ / 35
Gruppo "B" COMPORTAMENTO ED IMPEGNO GLOBALE NEL LAVORO		1	2	3	4	5
1	Capacità di rispettare le disposizioni di servizio, compresa l'osservanza dell'orario del servizio					
2	Propensione alla collaborazione all'interno della struttura di appartenenza					
3	Capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e procedurali					
Punteggio parziale sul Gruppo "B"						_____ / 15
Gruppo "C" CAPACITA' RELAZIONALE						
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					
Punteggio parziale sul Gruppo "C"						_____ / 10
Gruppo "D" LIVELLO QUALI-QUANTITATIVO DELLE PRESTAZIONI		1	2	3	4	5
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					
Punteggio parziale sul Gruppo "D"						_____ / 10

Gruppo "E" CAPACITA' ORGANIZZATIVA		1	2	3	4	5
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					
Punteggio parziale sul Gruppo "E"						_____ / 15
Gruppo "F" ATTIVITA' DI FORMAZIONE		1	2	3	4	5
1	Propensione e partecipazione allo sviluppo e all'aggiornamento professionale					
Punteggio parziale sul Gruppo "F"						_____ / 5
Gruppo "G" RISPETTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO		1	2	3	4	5
1	Grado di adesione al codice					
2	Rilievi di natura disciplinare					
Punteggio parziale sul Gruppo "G"						_____ / 10
PUNTEGGIO COMPLESSIVO DI VALUTAZIONE						_____ / 100

Eventuali commenti o osservazioni:

_____ , _____
 (luogo) (data)

Il Valutatore di 1^a istanza

.....

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

Firma

.....

