

REGIONE DEL VENETO



**CCNL 17.12.2020**

**Personale dell'Area delle Funzioni Locali  
DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI  
Triennio 2016-2018**

**VERBALE DI INFORMAZIONE E CONFRONTO**

**CRITERI PER IL CONFERIMENTO  
MUTAMENTO E REVOCA  
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI  
E CRITERI GENERALI PER LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

**VERBALE**

**26 marzo 2024**

## Personale dell'Area delle Funzioni Locali

### DIRIGENTI AMMINISTRATIVI, TECNICI E PROFESSIONALI

Il giorno 26 marzo 2024 si sono incontrate presso la Cittadella Socio Sanitaria in Viale Tre Martiri 89 a Rovigo, le Delegazioni trattanti incaricate della contrattazione integrativa aziendale ex art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area delle Funzioni Locali - dirigenti Professionali, Tecnici ed Amministrativi - triennio 2016-2018, sottoscritto in data 17.12.2020, e composte come segue:

#### PARTE PUBBLICA

*Deliberazione del Direttore Generale n. 82 del 24.03.2021*

Direttore Generale  
Direttore Amministrativo  
Direttore Sanitario  
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari  
Direttore Direzione Medica Ospedali  
Direttore Funzione Territoriale  
Direttore Dipartimento di Prevenzione  
Direttore UOC Gestione Risorse Umane

#### PARTE SINDACALE

FP CGIL  
CISL FP  
UIL FPL  
FEDIR SANITÀ  
DIREL  
DIRER  
UNSCP

per la definizione dei criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché dei criteri generali per la valutazione dei dirigenti.

### LE PARTI

In relazione a quanto previsto dagli artt. da 69 a 73 del CCNL 17.12.2020, che riguardano il conferimento di:

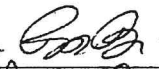

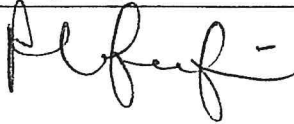
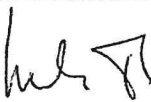
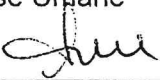
- Incarico gestionale di direzione di struttura complessa;
- Incarico gestionale di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale;
- Incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo;

tenuto conto del combinato disposto tra l'art. 19, comma 1 bis D. Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii. e l'obbligo di adeguamento di cui all' art. 27 medesimo D. Lgs. "L'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta, acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta";



Condividono il Verbale di Confronto ai sensi dell'art. 64 lett. d) del CCNL 17.12.2020, in merito alla individuazione dei criteri per il conferimento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali, nonché per l'individuazione dei criteri generali per la valutazione dei Dirigenti del Ruolo Professionale, Tecnico e Amministrativo dell'Azienda ULSS 5 Polesana, così come da regolamento allegato quale parte integrante e sostanziale al presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Direttore Generale Dott. Pietro Girardi	FP CGIL Davide Benazzo PASQUALE BRENGA 
Direttore Amministrativo Dott. Leopoldo Ciato 	CISL FP Pierluigi Serafini  Michele Roveron
Direttore Sanitario Dott. Alberto Rigo	UIL FPL Cristiano Maria Pavarin
Direttore dei Servizi Socio Sanitari Dott. Marcello Mazzo	FEDIR SANITÀ  Emanuela Terribile <del>XXXXXXXXXXXX</del> Giorgio Bruzzo
Direttore della Direzione Medica Dott. Carla Destro	DIREL
Direttore della Funzione Territoriale Dott. Domenica Lucianò	DIRER
Direttore Dipartimento di Prevenzione Dott. Alessandro Finchi	UNSCP
Direttore UOC Gestione Risorse Umane Dott. Patrizia Davi 	

## ALLEGATO AL VERBALE DI INFORMAZIONE E CONFRONTO

26 MARZO 2024

### REGOLAMENTO PER L'INDIVIDUAZIONE DEI CRITERI PER IL CONFERIMENTO, MUTAMENTO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI E DEI CRITERI GENERALI PER LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

#### ART. 1 - Premessa

Sulla base della graduazione e valorizzazione economica delle funzioni dirigenziali Area PTA, l'Azienda procederà a conferire e/o riconfermare gli incarichi correlati alle suddette funzioni dirigenziali aziendali secondo le procedure e con le modalità previste dagli artt. da 69 a 73 del CCNL del 17.12.2020, che riguardano il conferimento di:

- Incarico gestionale di direzione di struttura complessa;
- Incarico gestionale di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale;
- Incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo.

I principi generali e le modalità specifiche in materia di affidamento degli incarichi sono descritti al successivo art. 5.

#### ART. 2 - Incarico gestionale di direzione di struttura complessa (art. 70, comma 1, par I, lett. a) CCNL del 17.12.2020)

Le Strutture Complesse sono quelle espressamente individuate come tali dall'Atto Aziendale di cui alle Deliberazioni n. 82 del 29.01.2021, n. 167 del 09.02.2022, n. 1483 del 07.12.2022 e n. 657 del 30.05.2023 ed indicate in dettaglio nell'organigramma Aziendale.

Tra i direttori delle strutture complesse aggregate nel dipartimento viene conferito l'incarico di direttore di dipartimento di cui all'art. 17 bis del D. Lgs 502/1992. Gli incarichi di Direttore di dipartimento sono conferiti con le modalità previste dalle apposite linee guida regionali per l'adozione degli atti aziendali, approvate con DGRV 1306 del 16.8.2017.

Ai sensi dell'art. 71, comma 4, del CCNL 17.12.2020, gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferiti dal Direttore Generale, nel rispetto del requisito prescritto dall'art. 70, comma 1, par. I, lett. a) ovvero l'aver maturato un'esperienza professionale dirigenziale non inferiore a cinque anni, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, nonché con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche di paesi dell'Unione Europea, prestati con o senza soluzione di continuità. Qualora, presso l'ente o l'azienda, non sia disponibile personale dirigenziale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della predetta esperienza professionale, l'incarico potrà essere conferito ad un dirigente con esperienza professionale inferiore.

**ART. 3 - Incarico gestionale di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale** (art. 70, comma 1, par I, lett. b) CCNL 17.12.2020), ovvero un'articolazione interna del dipartimento o del distretto e che include, necessariamente ed in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali, nonché di risorse finanziarie.

Le strutture semplici, sia a valenza dipartimentale che distrettuale, sono quelle espressamente individuate come tali dall'Atto Aziendale di cui alle Deliberazioni n. 82 del 29.01.2021, n. 167 del 09.02.2022, n. 1483 del 07.12.2022 e n. 657 del 30.05.2023 ed indicate in dettaglio nell'organigramma Aziendale.

Si distinguono in:

- **Unità Operative Semplici a valenza Dipartimentale**, dotate di autonomia gestionale riguardante l'impiego di risorse umane, tecniche o finanziarie, e come tali titolari di budget.

- **Unità Operative Semplici Articolazioni interne** alle Unità Operative Complesse, che hanno autonomia all'interno dell'organizzazione della Unità Operativa complessa e utilizzano risorse specificatamente assegnate dal Direttore di U.O.C., in relazione agli obiettivi concordati.

**ART. 4 - Incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo** (art. 70, comma 1, par. I, lett. c) CCNL 17.12.2020), il quale prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche.

Tutti i dirigenti - anche neo assunti e dopo il periodo di prova - sono titolari di un incarico dirigenziale, in relazione alla natura ed alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente. Gli incarichi sono conferiti anche a dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato che, dopo il superamento del periodo di prova, abbiano prestato servizio per almeno 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 70, comma 3, del CCNL 17.12.2020, gli incarichi di cui agli artt. 2 e 3 del presente regolamento si configurano come sovraordinati rispetto all'incarico di cui all'art. 4.

**ART. 5 - Principi generali e criteri aziendali per l'affidamento degli incarichi**

Ai sensi del combinato disposto tra l'art. 19, comma 1 bis, D. Lgs. 165/2001 e ss. mm. ii. e dell'obbligo di adeguamento di cui all' art. 27 medesimo D.Lgs. *"l'amministrazione rende conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuta"*.

Criteri e modalità di contenuto generale sono inoltre previsti dall'art. 71 del CCNL del 17.12.2020.

In relazione a quanto previsto dal comma 12 del suddetto articolo, nell'affidare gli incarichi l'Azienda tiene principalmente conto:

- delle valutazioni del Collegio Tecnico;
- del profilo di appartenenza;

- delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente si in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisite in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o enti, valutabili anche sulla base di un apposito colloquio tendente a valorizzare anche le caratteristiche motivazionali dell'interessato, o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale;
- dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione;
- del criterio della rotazione ove applicabile.

In relazione a quanto previsto dal comma 13 del medesimo art. 71 del CCNL 17.12.2020, nell'affidare gli incarichi gestionali di direzione di struttura complessa, i predetti criteri sono integrati da elementi di valutazione che tengono conto delle capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale ai rapporti con l'utenza, alla capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale, nonché dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.

#### **ART. 6 - Procedura di attribuzione ad evidenza pubblica aziendale**

Gli incarichi sono conferiti dal Direttore Generale dell'Azienda o dell'Ente su proposta:

- a) del Direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;
- b) del Direttore di Dipartimento o di Distretto sentiti i Direttori delle strutture complesse di afferenza al Dipartimento o Distretto per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale;
- c) dal Direttore della struttura di appartenenza sentito il Direttore di Dipartimento o di Distretto per gli incarichi professionali.

Tutte le proposte saranno inviate al Direttore Generale per la relativa approvazione con apposita deliberazione - che viene pubblicata sul sito istituzionale aziendale - previa acquisizione del parere del Direttore di Macrostruttura e Area di riferimento, in relazione al modello organizzativo previsto dall'Atto Aziendale.

Le proposte presentate dai Direttori competenti ed approvate dal Direttore Generale **non saranno sufficienti** a perfezionare l'attribuzione dell'incarico.

Prima di poter procedere al definitivo conferimento dell'incarico, con ulteriore deliberazione del Direttore Generale, **deve essere pubblicato apposito avviso (con le modalità di cui al modello allegato) sul SITO "INTRANET - AREA GIURIDICA" dell'Azienda, nonché esposto presso ogni Struttura interessata e data comunicazione alle OOSS**, per permettere ad eventuali altri candidati, che non siano nella proposta destinatari dell'incarico, di presentare la propria eventuale candidatura, da trasmettere al Direttore della UOC Gestione Risorse Umane nei termini di 15 giorni dalla pubblicazione dell'avviso.

Verificandosi tale fattispecie, la selezione verrà espletata da apposita Commissione composta dal Direttore di Dipartimento o di Struttura complessa - in qualità di Presidente -

e da due componenti dirigenti responsabili di struttura complessa del medesimo profilo professionale cui la posizione da assegnare afferisce.

Svolgerà l'attività di segretario un dipendente amministrativo appartenente all'Area dei Professionisti della Salute o all'Area degli Assistenti.

In caso di assenza del Direttore di Dipartimento la Commissione sarà presieduta dal Direttore Sanitario o dal Direttore Amministrativo o dal Direttore dei Servizi Socio-Sanitari, per quanto di rispettiva competenza.

La selezione comparativa verrà operata sulla base del curriculum prodotto e di un eventuale colloquio con i candidati, con riferimento ai criteri di cui al precedente art. 5.

Una volta espletata la selezione, la Commissione avrà il compito di fornire al Direttore Generale l'elenco degli idonei all'incarico dirigenziale da attribuire con l'obbligo, peraltro, di motivare sia l'idoneità che l'inidoneità dei candidati.

L'elenco sarà formulato in ordine di priorità con proposta di conferimento dell'incarico al primo dei candidati, formulata dal Presidente della Commissione.

#### **ART. 7 - Affidamento di incarico diverso a seguito di ristrutturazione aziendale – Principio di rotazione**

Nel caso di modificazioni dell'assetto organizzativo aziendale al Dirigente di Struttura che abbia riportato valutazione positiva nel precedente incarico può essere conferito altro incarico anche di diversa tipologia/categoria esclusivamente nel caso di carenza di altro utile incarico, analogo a quello di partenza, nel nuovo assetto organizzativo, tenuto conto di quanto previsto dal D.L 78/2010 convertito in legge 112/2010 e D.L. 138/2011, convertito in Legge 148/2011.

Analogamente l'Azienda, per quanto riguarda la Dirigenza PTA, potrà affidare al Dirigente un diverso incarico in applicazione del "principio di rotazione".

In tali casi, l'Azienda individua l'incarico da affidare nel rispetto della professionalità, del profilo, delle attitudini personali, tenendo conto dei titoli posseduti e delle equipollenze dei medesimi, secondo le procedure stabilite nei precedenti articoli del presente regolamento, tenendo in particolare considerazione i seguenti elementi di valutazione:

- a) aver svolto per almeno 3 anni incarico di pari tipologia/profilo come previsto dall'art. 70, comma 1, lettere a), b), c) del CCNL del 17.12.2020;
- b) la natura e le caratteristiche dei programmi da realizzare rispetto ai titoli posseduti;
- c) i risultati delle verifiche pregresse operate dal Collegio Tecnico sui precedenti incarichi svolti da parte dei dirigenti interessati ex artt. 6 e ss. del CCNL del 17.12.2020;
- d) i risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati in sede di budget ed alle conseguenti valutazioni operate annualmente.

In caso di conferimento di nuovo incarico, cessa automaticamente e contestualmente la titolarità dell'incarico precedente.

L'attribuzione di nuovo incarico per i motivi di cui al presente articolo è preventivamente comunicata al dirigente per il relativo esplicito assenso ed è formalizzata con la sottoscrizione di specifico contratto.

In alternativa il dirigente ha diritto, su sua richiesta, ad accedere alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 08.06.2000 secondo le modalità stabilite nell'apposito regolamento aziendale adottato ai sensi del 3° comma della citata disposizione.

#### **ART. 8 - Contratto individuale di lavoro.**

Il conferimento degli incarichi è formalizzato con la sottoscrizione del contratto individuale, che definisce tutti gli aspetti connessi all'incarico, quali gli obiettivi specifici, le risorse assegnate e gli indicatori connessi, riepilogati in apposito profilo di ruolo.

Ogni modifica dell'incarico è formalmente recepita con una modifica o integrazione formale del contratto individuale di lavoro nel corso del rapporto di lavoro, fermo restando le norme di legge e di CCNL.

#### **ART. 9 - Durata degli incarichi**

Gli incarichi di cui al presente regolamento sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a cinque anni e non superiore a sette. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato.

#### **ART. 10 - Conferma o revoca dell'incarico**

Per tutti gli incarichi dirigenziali è attivata la procedura di valutazione secondo le modalità e condizioni stabilite dagli artt. da 74 a 81 del CCNL del 17.12.2020.

L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio Tecnico 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.

Le valutazioni ai fini della attribuzione, conferma o revoca dell'incarico fanno riferimento esclusivo a quelle di tipo professionale di competenza del Collegio Tecnico.

#### **ART. 11 – Sostituzione del Dirigente – incarichi “ad interim”**

*L'istituto della sostituzione nell'incarico è disciplinato dall'art. 73 del CCNL del 17.12.2020, il quale dispone che in caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di dipartimento, la sua sostituzione è affidata ad altro dirigente con incarico di direzione di struttura complessa, da lui stesso proposto con cadenza annuale.*

In caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento del direttore di struttura complessa, la sostituzione è affidata ad altro dirigente della struttura medesima indicato



entro il 31 gennaio di ciascun anno dal responsabile della struttura complessa che, a tal fine, si avvale dei seguenti criteri:

- il dirigente deve essere titolare dell'incarico di direzione di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale o dell'incarico professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo;
- il dirigente sostituto deve essere preferibilmente titolare di incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa ovvero di alta specializzazione.

Quanto previsto per la sostituzione del direttore di struttura complessa si applica altresì nel caso di direzioni di strutture semplici anche a valenza dipartimentale o distrettuale ed in cui il massimo livello dirigenziale è rappresentato dall'incarico di struttura semplice.

Per ulteriori specificazioni si rinvia all'articolo 73 del CCNL del 17.12.2020.

Ai sensi dell'articolo 73, comma 8, del CCNL del 17.12.2020, qualora l'Azienda non possa far ricorso alle predette sostituzioni, può affidare la struttura temporaneamente priva di titolare ad altro dirigente con corrispondente incarico. In tal caso la sostituzione può durare fino ad un massimo di nove mesi prorogabili fino ad altri nove e non verrà corrisposta la relativa indennità mensile. Il maggior aggravio per il dirigente incaricato che ne deriva è compensato con una quota in più di retribuzione di risultato rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati.

#### **ART. 12 - Norma finale**

Gli incarichi dirigenziali conferiti al di fuori delle procedure di cui al presente regolamento sono nulli a tutti gli effetti

### **CRITERI GENERALI PER IL SISTEMA DI VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI**

Il complesso sistema di verifica e valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti dell'area della dirigenza dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo nonché dei risultati di gestione è disciplinato dagli artt. 74 e seguenti del CCNL del 17.12.2020.

L'art. 75, comma 3, del CCNL 17.12.2020 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 confronto con la parte sindacale abilitata alla contrattazione collettiva integrativa.

#### **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
	A
Direttori di dipartimento/ struttura complessa	VERIFICA SCADENZA INCARICO
Responsabile di struttura semplice/ semplice Dpt	VERIFICA SCADENZA INCARICO
Dirigente con incarico professionale	VERIFICA SCADENZA INCARICO

**B | SOGGETTI PREPOSTI ALLA VERIFICA E AL CONTRADDITORIO**

Le parti prendono atto che i soggetti preposti alle verifiche in argomento sono:

1) in riferimento al principio della "diretta conoscenza del dirigente valutato", in prima istanza i soggetti valutatori, in relazione alla tipologia dell'incarico, per le verifiche della lettera A sono:

Dirigente valutato	Soggetto valutazione di prima istanza
Dirigenti con incarico professionale o di struttura semplice	Direttore con incarico di struttura complessa o di struttura semplice dipartimentale della struttura di appartenenza
Dirigente con incarico di struttura complessa o di struttura semplice a valenza dipartimentale	Direttore del Dipartimento di riferimento
Direttore di Dipartimento	Direttore di Area per quanto di rispettiva competenza
Direttore Macro Struttura	Direttore di Area per quanto di rispettiva competenza
Direttori/Responsabili strutture/aree in staff ai Direttori Generale, Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Socio-Sanitari	Direttore di Area per quanto di rispettiva competenza

2) In seconda istanza 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:

E H

Stur  
R/B

Dirigente valutato	Composizione Collegio Tecnico
Dirigenti con incarico professionale o di struttura semplice	Presidente: Direttore Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Socio-Sanitari per quanto di rispettiva competenza, o suo delegato Componenti: n. 2 dirigenti esperti dello stesso profilo del valutato
Dirigente con incarico di struttura complessa o di struttura semplice a valenza dipartimentale	Presidente: Direttore Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Socio-Sanitari per quanto di rispettiva competenza, o suo delegato Componenti: n. 2 direttori di struttura complessa della stessa area del valutato
Direttore di Dipartimento	Presidente: Direttore Generale, o suo delegato Componenti: n. 2 direttori di struttura complessa con incarico analogo a quello del valutato
Direttore Macro Struttura	Presidente: Direttore Generale, o suo delegato Componenti: n. 2 direttori di struttura complessa con incarico analogo a quello del valutato
Responsabili strutture/aree in staff ai Direttori Sanitario, Amministrativo, dei Servizi Socio-Sanitari	Presidente: Direttore Generale, o suo delegato Componenti: n. 2 dirigenti con incarico analogo a quello del valutato

3) Il Collegio Tecnico viene nominato dal Direttore Generale, su designazione del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo o del Direttore dei Servizi Socio-Sanitari per quanto di rispettiva competenza. Funge da segretario il personale amministrativo appartenente all'Area dei Professionisti della Salute e dei Funzionari o all' Area degli Assistenti. Il Collegio si può riunire anche in modalità asincrona.

Ai componenti esterni viene riconosciuto un compenso forfetario giornaliero, pari al 50% di quello previsto per le commissioni di concorso per la dirigenza, oltre al rimborso delle spese di trasferta.

4) 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 dal Collegio Tecnico in sede di seconda istanza di valutazione.

*Q*

*U*

*hu* *3* *11*

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:

VERIFICHE DI FINE INCARICO	
A-C	
1)	attività professionale svolta dai dirigenti
2)	collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nella organizzazione dipartimentale
3)	risultati conseguiti e competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico
4)	livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico
5)	risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e alla qualità dei processi/attività, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi
6)	efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi
7)	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 la gestione degli istituti contrattuali
8)	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 assegnati nonché i processi formativi e la selezione del personale
9)	capacità di promuovere, diffondere ed implementare linee guida aziendali
10)	attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale
11)	aggiornamenti professionali
12)	rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 D.Lgs. n. 165/2001 e del codice di comportamento adottato dall'Azienda, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici
13)	risultati delle verifiche annuali
14)	eventuali indicazioni regionali
15)	adesione ai valori aziendali

E H

shu B 12/

## 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.

Per le valutazioni il valutato fornisce gli elementi relativi ai criteri di valutazione con apposita sintetica relazione descrittiva, accompagnata dal materiale documentale di riferimento, ove ciò sia possibile e, comunque, come previsto dagli indicatori. Il valutatore di 1<sup>a</sup> 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 oggetto 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%.

Il risultato dell'attività prestata nel periodo soggetto a verifica potrà essere considerata, in relazione all'incarico conferito: eccellente, ottimo, buono, discreto, sufficiente, insufficiente. Tale giudizio dovrà risultare dall'adozione degli indicatori di verifica riportati per ciascun oggetto di valutazione nelle schede di cui all'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 più avanzate e con aspetti innovativi", il moltiplicatore del peso sarà 1,00;
- b) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "ottimo", ossia "molto buono e pienamente corrispondente alle aspettative attese", il moltiplicatore del peso sarà 0,9;
- c) 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 0,8;
- d) 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 0,7;
- e) 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 0,6;

- f) qualora l'attività in riferimento all'oggetto della valutazione venga considerata, applicando i corrispondenti indicatori di verifica "insufficiente", ossia " non adeguata 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 60 su 100. I risultati delle valutazioni saranno comunicati all'interessato e al competente responsabile.

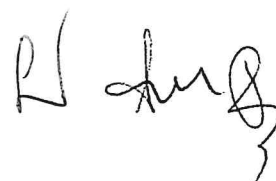
#### **E | EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA**

Gli effetti della valutazione negativa sono quelli di cui agli artt. 79 e ss. del C.C.N.L. del 17.12.2020 ai quali le parti espressamente rinviano.

Ai sensi dell'art. 79 del sopraccitato C.C.N.L. prima di procedere alla eventuale formulazione di giudizio non positivo, il Direttore Generale – tramite il Direttore Sanitario, il Direttore Amministrativo o il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari per quanto di competenza – 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, il Direttore Amministrativo o il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari per quanto di rispettiva competenza, 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 rimessa 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 sopra descritta, 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 sopraccitato ed il conseguente accertamento della responsabilità dirigenziale, comporterà per il dirigente gli effetti puntualmente indicati nell'art. 81 del CCNL del 17.12.2020, che vengono riassunti in modo schematico nella seguente tabella:



Punteggio conseguito	VERIFICA DIRIGENTI	SCADENZA INCARICO
		0 – 59
		EFFETTO (*)
Responsabile di struttura complessa		Affidamento di altro incarico non comportante Direzione di Struttura Complessa (art. 81, comma 2).
Responsabile di struttura semplice anche a valenza dipartimentale		Affidamento di incarico di minor valore economico di cui all'articolo 70, comma 1, lett. b) e c) (art.81, comma 3).
Dirigente con incarico professionale		Affidamento di incarico di natura professionale di minor valore economico di cui all'art.70, comma 1, lett. c) (art. 81, comma 3).
Dirigente con meno di cinque anni		Ritardo di un anno nell'eventuale conferimento di un nuovo incarico.

Ai sensi dell'art. 81, comma 4 del CCNL del 17.12.2020, per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva, è decurtata in misura massima non superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito.

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 alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva (art. 81, comma 6).

Per gli ulteriori effetti si rinvia allo stesso articolo.





## VERIFICA DEI RISULTATI E DELLE ATTIVITA' DEI DIRIGENTI

VERIFICA  
n. progr. \_\_\_\_\_

COGNOME E NOME:	_____	PERIODO DI VALUTAZIONE	da	SOGGETTO PREPOSTO ALLA VERIFICA	PROSSIMA SCADENZA
QUALIFICA:	DIRIGENTE PTA				
INCARICO DIRIGENZIALE:	Incarico di direzione di struttura complessa art. 70, c. 1, lett. a) CCNL 17.12.2020				

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE	PESO ASSEGNATO 100 %	INDICATORE DI VERIFICA	RISULTATO DELLA ATTIVITA'					MOTIVI DI VALUTAZIONE INSUFFICIENTE
			ECCELLESTE Multipl. 1	OTTIMO Multipl. 0,9	BUONO Multipl. 0,8	DISCRETO Multipl. 0,7	SUFFICIENTE Multipl. 0,6	
1) Valutazione delle ATTIVITA' PROFESSIONALI	30							
a) Obiettivi specifici riferiti alla attività professionale: (esplicitare gli obiettivi definiti al conferimento dell'incarico)	30	Livello di conseguimento degli obiettivi specifici e sviluppo delle proprie capacità professionali.	30	27	24	21	18	0
2) Valutazione delle PRESTAZIONI	30							
a) Risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo:								
-all'appropriatezza e qualità dei processi/delle attività.	10	Livello di progettazione e realizzazione di appositi protocolli o linee guida.	10	9	8	7	6	0
-all'orientamento all'utenza.	10	Livello di attenzione alle esigenze e aspettative dell'utenza nella realizzazione delle attività proprie dell'incarico conferito.	10	9	8	7	6	0
-alle certificazioni di qualità di servizi	10	Livello di partecipazione alle attività pianificate per le certificazioni, autorizzazione ed accreditamento.	10	9	8	7	6	0
3) Valutazione delle COMPETENZE ORGANIZZATIVE	20							
a) Espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico (esplicitare le funzioni)	2	Grado di osservanza delle funzioni attribuite.	2	1,8	1,6	1,4	1,2	0
b) Efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi	2	Livello di efficacia.	2	1,8	1,6	1,4	1,2	0
c) Collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale	2	Livello di sviluppo delle attività di collaborazione e partecipazione multiprofessionale promosse dal responsabile della struttura.	2	1,8	1,6	1,4	1,2	0
d) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori	2	Individuazione dei carichi di lavoro dei collaboratori e dei volumi prestazionali.	2	1,8	1,6	1,4	1,2	0
e) Capacità dimostrata nel generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse	2	Grado di gestione degli istituti contrattuali (risultato, funzioni, straordinario).	2	1,8	1,6	1,4	1,2	0
f) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali.	2	Livello raggiunto nelle innovazioni tecnologiche e nella reingegnerizzazione dei processi in relazione agli obiettivi di budget assegnati.	2	1,8	1,6	1,4	1,2	0
g) Capacità dimostrata nel gestire i processi formativi e la selezione del personale	2	Livello raggiunto nella attività formativa e nella promozione dell'aggiornamento del personale.	2	1,8	1,6	1,4	1,2	0
h) Capacità di promuovere, diffondere ed implementare le linee guida aziendali.	2	Grado di realizzazione.	2	1,8	1,6	1,4	1,2	0
i) Attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale.	1	Valutazione delle evidenze prodotte (attestate dal valutatore di 1 <sup>a</sup> istanza su documentazione fornita dal valutato) o livello di attuazione delle attività specifiche.	1	0,9	0,8	0,7	0,6	0
j) Aggiornamenti professionali.	1	Valutazione delle evidenze prodotte (documentazione fornita dal valutato).	1	0,9	0,8	0,7	0,6	0
k) Rispetto del codice di comportamento di cui all'articolo 54 D. Lgs 65/2001 e del codice di comportamento adottato dall'Azienda, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.	1	Valutazione delle evidenze prodotte dall'ufficio interno di controllo (all. 1 del CCNL art 13).	1	0,9	0,8	0,7	0,6	0
l) Adesione ai valori aziendali/ad eventuali indicazioni regionali.	1		1	0,9	0,8	0,7	0,6	0
m) Valutazione dei RISULTATI	20							
n) Esito delle verifiche annuali dei risultati raggiunti.	10	Valutazione in base alle verifiche annuali.	10	9	8	7	6	0
o) Esito delle verifiche delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico.	10		10	9	8	7	6	0
	100		RISULTATO FINALE					400

Data, .....2023

Firma Valutatore .....

Firma Valutato .....

K

R

A

B

P

VERIFICA DEI RISULTATI E DELLE ATTIVITA' DEI DIRIGENTI

VERIFICA  
n. progr. \_\_\_\_\_

COGNOME E NOME _____	DIRIGENTE PTA	PERIODO DI VALUTAZIONE da _____ a _____	SOGGETTO PREPOSTO ALLA VERIFICA	PROSSIMA SCADENZA
QUALIFICA _____				
INCARICO DIRIGENZIALE _____	Incarichi Professionali art. 70, c. 1, lett. c) CCNL 17.12.2020			

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE	PESO ASSEGNATO 100 %	INDICATORE DI VERIFICA	RISULTATO DELLA ATTIVITA'							
			ECCELLENTE Multipl. 1	OTTIMO Multipl. 0,9	BUONO Multipl. 0,8	DISCRETO Multipl. 0,7	INSUFFICIENTE Multipl. 0,6	INSUFFICIENTE Multipl. 0	MOTIVI DI VALUTAZIONE INSUFFICIENTE	
<b>1) Valutazione delle ATTIVITA' PROFESSIONALI</b>	<b>25</b>									
a) Obiettivi specifici riferiti alla attività professionale: <i>(esplicitare gli obiettivi definiti al conferimento dell'incarico)</i>	25	Livello di conseguimento degli obiettivi specifici e sviluppo delle proprie capacità professionali.	25	22,5	20	17,5	15	0		
<b>2) Valutazione delle PRESTAZIONI</b>	<b>25</b>									
a) Risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo:										
-all'appropriatezza e qualità dei processi/delle attività;	15	Livello di progettazione e realizzazione di appositi protocolli o linee guida.	15	13,5	12	10,5	9	0		
-all'orientamento all'utenza.	5	Livello di attenzione alle esigenze e aspettative dell'utenza nella realizzazione delle attività proprie dell'incarico conferito.	5	4,5	4	3,5	3	0		
-alle certificazioni di qualità di servizi.	5	Livello di partecipazione alle attività pianificate per le certificazioni, autorizzazione ed accreditamento.	5	4,5	4	3,5	3	0		
<b>3) Valutazione delle COMPETENZE ORGANIZZATIVE</b>	<b>25</b>									
i) Espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico <i>(esplicitare le funzioni)</i>	3	Grado di osservanza delle funzioni attribuite.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
ii) Efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi.	3	Livello di efficacia.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
iii) Collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale.	3	Livello di sviluppo delle attività di collaborazione e partecipazione multiprofessionale promosse dal responsabile della struttura.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
iv) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori.	3	Individuazione dei carichi di lavoro dei collaboratori e dei volumi prestazionali.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
v) Capacità dimostrata nel generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse.	3	Grado di gestione degli istituti contrattuali (risultato, funzioni, straordinario).	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
vi) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali.	2	Livello raggiunto nelle innovazioni tecnologiche e nella reingegnerizzazione dei processi in relazione agli obiettivi di budget assegnati.	2	1,8	1,6	1,4	1,2	0		
vii) Capacità dimostrata nel gestire i processi formativi e la selezione del personale.	2	Livello raggiunto nella attività formativa e nella promozione dell'aggiornamento del personale.	2	1,8	1,6	1,4	1,2	0		
viii) Capacità di promuovere, diffondere ed implementare le linee guida aziendali.	2	Grado di realizzazione.	2	1,8	1,6	1,4	1,2	0		
ix) Attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale.	1	Valutazione delle evidenze prodotte (attestate dal valutatore di 1 <sup>a</sup> istanza su documentazione fornita dal valutato) o livello di attuazione delle attività specifiche.	1	0,9	0,8	0,7	0,6	0		
x) Aggiornamenti professionali.	1	Valutazione delle evidenze prodotte (documentazione fornita dal valutato).	1	0,9	0,8	0,7	0,6	0		
xi) Rispetto del codice di comportamento di cui all'articolo 54 D. Lgs 63/2001 e del codice di comportamento adottato dall'Azienda, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.	1	Valutazione delle evidenze prodotte dall'ufficio interno di controllo (all. 1 del CCNL art 13).	1	0,9	0,8	0,7	0,6	0		
xii) Adesione ai valori aziendali/ad eventuali indicazioni regionali.	1		1	0,9	0,8	0,7	0,6	0		
<b>4) Valutazione dei RISULTATI</b>	<b>25</b>									
ii) Esito delle verifiche annuali dei risultati raggiunti	15	Valutazione in base alle verifiche annuali	15	13,5	12	10,5	9	0		
iii) Esito delle verifiche delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico.	10		10	9	8	7	6	0		
	<b>100</b>		<b>RISULTATO FINALE</b>						<b>400</b>	

Data, .....2023

Firma Valutatore .....

Firma Valutato .....

## VERIFICA DEI RISULTATI E DELLE ATTIVITA' DEI DIRIGENTI

VERIFICA

n. progr

COGNOME E NOME

QUALIFICA:

DIRIGENTE PTA

INCARICO DIRIGENZIALE:

Incarico di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentali o distrettuale art. 70, c. 1, lett. b) CCNL 17.12.2020

PERIODO DI VALUTAZIONE

SOGGETTO PREPOSTO ALLA VERIFICA

PROSSIMA SCADENZA

da

a

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE	PESO ASSEGNATO 100 %	INDICATORE DI VERIFICA	RISULTATO DELLA ATTIVITA'						MOTIVI DI VALUTAZIONE INSUFFICIENTE	
			ECCELLESTE Multipl. 1	OTTIMO Multipl. 0,9	BUONO Multipl. 0,8	DISCRETO Multipl. 0,7	SUFFICIENTE Multipl. 0,6	INSUFFICIENTE Multipl. 0		
<b>1) Valutazione delle ATTIVITA' PROFESSIONALI</b>	<b>20</b>									
a) Obiettivi specifici riferiti alla attività professionale: ( <i>esplicitare gli obiettivi definiti al conferimento dell'incarico</i> )	20	Livello di conseguimento degli obiettivi specifici e sviluppo delle proprie capacità professionali.	20	18	16	14	12	0		
<b>2) Valutazione delle PRESTAZIONI</b>	<b>20</b>									
a) Risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo:										
-all'appropriatezza e qualità dei processi/delle attività;	10	Livello di progettazione e realizzazione di appositi protocolli o linee guida	10	9	8	7	6	0		
-all'orientamento all'utenza;	5	Livello di attenzione alle esigenze e aspettative dell'utenza nella realizzazione delle attività proprie dell'incarico conferito.	5	4,5	4	3,5	3	0		
-alle certificazioni di qualità di servizi.	5	Livello di partecipazione alle attività pianificate per le certificazioni, autorizzazione ed accreditamento.	5	4,5	4	3,5	3	0		
<b>3) Valutazione delle COMPETENZE ORGANIZZATIVE</b>	<b>30</b>									
i) Espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico ( <i>esplicitare le funzioni</i> )	3	Grado di osservanza delle funzioni attribuite.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
ii) Efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi.	3	Livello di efficacia.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
iii) Collaborazione interna e livello di partecipazione multiprofessionale nell'organizzazione dipartimentale	3	Livello di sviluppo delle attività di collaborazione e partecipazione multiprofessionale promesse dal responsabile della struttura.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
iv) Capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori.	3	Individuazione dei carichi di lavoro dei collaboratori e dei volumi prestazionali.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
v) Capacità dimostrata nel generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse	3	Grado di gestione degli istituti contrattuali (risultato, funzioni, straordinario).	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
vi) Capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali.	3	Livello raggiunto nelle innovazioni tecnologiche e nella reingegnerizzazione dei processi in relazione agli obiettivi di budget assegnati.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
vii) Capacità dimostrata nel gestire i processi formativi e la selezione del personale	3	Livello raggiunto nella attività formativa e nella promozione dell'aggiornamento del personale.	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
viii) Capacità di promuovere, diffondere ed implementare le linee guida aziendali.	3	Grado di realizzazione	3	2,7	2,4	2,1	1,8	0		
ix) Attività di tutoraggio formativo, della docenza universitaria e nell'ambito dei programmi di formazione permanente aziendale.	1	Valutazione delle evidenze prodotte (attestate dal valutatore di 1 <sup>a</sup> istanza su documentazione fornita dal valutato) o livello di attuazione delle attività specifiche.	1	0,9	0,8	0,7	0,6	0		
x) Aggiornamenti professionali.	2	Valutazione delle evidenze prodotte (documentazione fornita dal valutato).	2	1,8	1,6	1,4	1,2	0		
xi) Rispetto del codice di comportamento di cui all'articolo 54 D Lgs 65/2001 e del codice di comportamento adottato dall'Azienda, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici.	1	Valutazione delle evidenze prodotte dall'ufficio interno di controllo (all. I del CCNL art 13).	1	0,9	0,8	0,7	0,6	0		
xii) Adesione ai valori aziendali/ad eventuali indicazioni regionali.	2		2	1,8	1,6	1,4	1,2	0		
<b>Valutazione dei RISULTATI</b>	<b>30</b>									
i) Esito delle verifiche annuali dei risultati raggiunti.	15	Valutazione in base alle verifiche annuali.	15	13,5	12	10,5	9	0		
ii) Esito delle verifiche delle competenze dimostrate nello svolgimento delle attività professionali relative all'incarico.	15		15	13,5	12	10,5	9	0		
	<b>100</b>		<b>RISULTATO FINALE</b>						<b>400</b>	

Data, .....2023

Firma Valutatore .....

Firma Valutato .....

K

R  
A  
S  
E

