



REGIONE ABRUZZO

Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO-VASTO-CHIETI

Via dei Vestini snc – 66100 Chieti

C.F. e P. Iva 02307130696

DELIBERAZIONE

DEL

DIRETTORE GENERALE

N. 803 DEL 16 LUG. 2021

Oggetto: Adozione Regolamento per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi dirigenziali dell'Area Funzioni Locali della ASL Lanciano-Vasto-Chieti.-

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Thomas Schael, nominato con delibera della Giunta Regionale d'Abruzzo n. 543 del 11/09.2019 ai sensi del vigente Decreto Legislativo n. 502 del 30 dicembre 1992 e successive modifiche ed integrazioni;

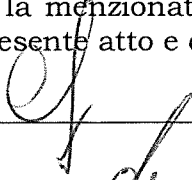
VISTA l'allegata proposta di deliberazione di pari oggetto del Direttore della U.O.C. Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane, datata 16 LUG 2021.

DATO ATTO dell'attestazione di regolarità e legittimità dell'atto da parte del Direttore della predetta Unità Operativa, come acquisita in calce alla proposta medesima;

ACQUISITI i pareri favorevoli espressi ed attestati in calce dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario Aziendale, per quanto di rispettiva competenza,

D E L I B E R A

di fare integralmente propria la menzionata proposta di deliberazione, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto e di disporre in conformità della stessa.

Parere favorevole _____  **Il Direttore Amministrativo Aziendale**
(Giovanni Stroppa)

Parere favorevole _____  **Il Direttore Sanitario Aziendale**
(Angelo Muraglia)

IL DIRETTORE GENERALE

(Thomas Schael)





Proposta di deliberazione
per il
Direttore Generale

Oggetto: Adozione Regolamento per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi dirigenziali dell'Area Funzioni Locali della ASL Lanciano-Vasto-Chieti.-

Il Direttore dell'Unita' Operativa Complessa Amministrazione e Sviluppo Risorse Umane, previa istruttoria e attestazione di legittimità e regolarità tecnica del provvedimento,

PREMESSO che il CCNL 2016-2018 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali (ex area dirigenza P.T.A. del S.S.N.), sottoscritto in data 17 dicembre 2020, ha introdotto nuove disposizioni in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali;

VISTI in particolare gli articoli da 69 a 81 del summenzionato CCNL;

RILEVATO che i criteri generali per il conferimento e la revoca degli incarichi di dirigenziali sono oggetto di confronto sindacale le OO.SS. aventi titolo, ai sensi dell'art. 64, comma 1, lett. d, del citato CCNL 2016-2018;

DATO ATTO:

- che giusta comunicazione prot. n.5461421 del 6.07.2021, ai sensi dell'art. 5 del citato CCNL è stata avviata la fase di confronto sindacale con le OO.SS. inviando la bozza del Regolamento per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi dirigenziali dell'Area delle Funzioni Locali (ex Area dirigenziale P.T.A del SSN) della ASL Lanciano-Vasto-Chieti;
- che, a riscontro della descritta nota della ASL, la sola O.S. Fediretis, Sez. Fedir, ha fatto pervenire -con mail in data 9.07.2021- una comunicazione di sostanziale condivisione sui contenuti del documento trasmesso, formulando precisazioni soltanto con riferimento alla disciplina prevista nella clausola di salvaguardia di cui all'art. 6 del testo proposto;

CONSIDERATO che il Direttore Amministrativo Aziendale, valutate le osservazioni formulate dalla predetta Organizzazione sindacale, ha condiviso la proposta, dando mandato di integrare il testo definitivo dell'art. 6 dell'adottando Regolamento in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali;

VISTO il Regolamento per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi dirigenziali dell'Area delle Funzioni Locali (ex Area dirigenziale P.T.A del SSN) della ASL Lanciano-Vasto-Chieti come da ultimo integrato con le precisazioni innanzi riportate, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

RITENUTO di dover procedere alla adozione del Regolamento per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi dirigenziali dell'Area delle Funzioni Locali (ex Area dirigenziale P.T.A del SSN) della ASL Lanciano-Vasto-Chieti;



PRECISATO che con l'entrata in vigore del suddetto Regolamento decadono le disposizioni aziendali precedentemente assunte in materia;

PROPONE DI DELIBERARE QUANTO SEGUE:

per tutti i motivi esplicitati in narrativa e che debbono intendersi per integralmente riportati e trascritti nel presente dispositivo,

DI ADOTTARE il Regolamento per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi dirigenziali dell'Area delle Funzioni Locali (ex Area dirigenziale P.T.A del SSN) della ASL Lanciano-Vasto-Chieti, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, nel testo allegato;

DI PRECISARE che con l'entrata in vigore del suddetto Regolamento decadono le disposizioni aziendali precedentemente assunte in materia;

DI DISPORRE la pubblicazione del Regolamento per il conferimento, la valutazione e la revoca degli incarichi dirigenziali dell'Area delle Funzioni Locali (ex Area dirigenziale P.T.A del SSN) sul sito web aziendale nella sezione Amministrazione trasparente/Contrattazione integrativa, al fine di darne la più ampia diffusione;

DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione alle OO.SS. dell'Area della dirigenza Funzioni Locali e alla U.O.C. Affari Generali e Legali per la successiva pubblicazione all'albo pretorio.

La presente proposta di deliberazione consta di n. 02 pagine e di n. 1 allegato.

**Il Dirigente Amministrativo
Responsabile del procedimento**
(Errico D'Amico)

Data,

16/7/2021

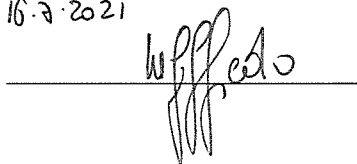
Firma



**Il Direttore U.O.C. Amm.ne e
Sviluppo Risorse Umane**
(Manuela Loffredo)
attesta la legittimità e la regolarità
dell'atto

Data, 16.7.2021

Firma





REGIONE ABRUZZO

Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO-VASTO-CHIETI

Via dei Vestini snc - 66100 Chieti

C.F. e P. Iva 02307130696

Della suestesa deliberazione viene iniziata la pubblicazione il giorno

16 LUG. 2021 con prot. n. 56822

all'Albo della ASL per rimanere ivi affissa per 15 giorni consecutivi ai sensi della L. n. 267/2000 e della L.R. n. 28/1992.

La suestesa deliberazione diverrà esecutiva a far data dal decimo giorno successivo alla pubblicazione.

La suestesa deliberazione è stata dichiarata "immediatamente eseguibile".

Il Funzionario preposto



REGIONE ABRUZZO
Azienda Sanitaria Locale n. 2 LANCIANO–VASTO–CHIETI
Via dei Vestini s.n.c. – 66100 Chieti
C.F. e P. Iva 02307130696

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI
AFFIDAMENTO-VALUTAZIONE-REVOCA
DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI
AREA DELLE FUNZIONI LOCALI
(Sezione Dirigenti Amministrativi,
Tecnici e professionali)**

Chieti, _____



REGOLAMENTO IN MATERIA DI AFFIDAMENTO, VALUTAZIONE E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI AREA DELLE FUNZIONI LOCALI

Premessa

Il presente Regolamento disciplina le modalità di Affidamento, Valutazione e Revoca degli incarichi dirigenziali dell'Area delle Funzioni Locali, Sezione Dirigenti Amministrativi, Tecnici e professionali.

Il numero e le tipologie degli incarichi dirigenziali, graduati e pesati in relazione al grado di responsabilità attribuita a ciascuna funzione, sulla scorta dei criteri definiti in sede di concertazione con le parti sindacali, vengono individuati in coerenza con i principi e l'organigramma delineati nell'Atto Aziendale.

Normativa di riferimento

Il quadro normativo fondamentale di riferimento attualmente in vigore è rappresentato da:

- art. 31 del CCNL 17 dicembre 2020 – triennio 2016-2018 – dell'Area delle Funzioni Locali;
- artt. 69 e seguenti del CCNL 17 dicembre 2020 – triennio 2016-2018 – dell'Area delle Funzioni Locali;
- artt. 74 e seguenti del CCNL 17 dicembre 2020 – triennio 2016-2018 – dell'Area delle Funzioni Locali;
- art. 73 del CCNL 17 dicembre 2020 – triennio 2016-2018 – dell'Area delle Funzioni Locali;
- artt. 86 e seguenti del CCNL 17 dicembre 2020 – triennio 2016-2018 – dell'Area delle Funzioni Locali.



AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

Art. 1

TIPOLOGIA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

1. Le tipologie di incarichi dirigenziali sono quelle previste dall'art. 70, comma 1, CCNL 17 dicembre 2020 – triennio 2016-2018 – dell'Area delle Funzioni Locali:
 - a) incarichi di direzione di struttura complessa, conferibili ai sensi dell'art. 70, comma 1, lett. a) del CCNL 17.12.2020;
 - b) incarichi di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale, che è articolazione interna del dipartimento o del distretto e che include, necessariamente e in via prevalente, la responsabilità di gestione di risorse umane e strumentali;
 - c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo: tale tipologia prevede in modo prevalente responsabilità tecnico specialistiche.
2. Fermo restando quanto previsto per gli incarichi di cui alla lett. a), del presente articolo 1, in applicazione di quanto stabilito all'art. 70, comma 2, del richiamato CCNL 17 dicembre 2020 – triennio 2016-2018 – dell'Area delle Funzioni Locali, tutti i dirigenti anche neo assunti, dopo il periodo di prova, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale, in relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare nonché alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente.
3. 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.
4. Gli incarichi di cui alla lett. a) e b) si configurano come sovraordinati rispetto a quelli della lett. c) del medesimo comma 1.
5. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro, fatto salvo il mantenimento della titolarità della struttura complessa da parte del Direttore di Dipartimento ai sensi dell'art. 17 bis, comma 2, del D.Lgs. n. 502/1992 e smi.

Art. 2

MODALITA' DI AFFIDAMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 70, comma 2, del richiamato CCNL, gli incarichi di direzione di struttura complessa sono conferibili a dirigenti con esperienza professionale non inferiore a cinque anni maturati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, nonché con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei Paesi dell'Unione Europea, prestati con o senza soluzione di continuità; nonché con incarico dirigenziale o equivalente alle funzioni dirigenziali in ospedali o strutture pubbliche dei paesi dell'Unione Europea, prestati con o senza soluzione di continuità; qualora, presso l'Ente non sia disponibile personale dirigenziale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della predetta esperienza



professionale, l'incarico potrà essere conferito a dirigente con esperienza professionale inferiore.

2. Gli incarichi di Direzione di struttura complessa (UOC), ai sensi dell'art. 70 comma 1, lett. a) del CCNL Area funzioni locali 2016-2019, sono conferiti dal Direttore Generale ai dirigenti in possesso dei requisiti di cui al citato art. 70 CCNL.
3. I predetti incarichi sono conferiti a seguito di proposta del Direttore Amministrativo previo apposito avviso interno da pubblicare sul sito web dell'Azienda per almeno 15 giorni e contestuale invio alle e-mail aziendali, specificando:
 - a) tipo di incarico da affidare;
 - b) requisiti richiesti;
 - c) durata dell'incarico;
 - d) graduazione dell'incarico;
 - e) termine di presentazione delle istanze;
 - f) invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende) o le esperienze effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
 - g) invito ad allegare curriculum.
4. In sede di valutazione comparata dei *curricula*, in relazione alle caratteristiche delle funzioni e attività da svolgere con riferimento allo specifico incarico da conferire, anche tenuto conto di ogni ulteriore elemento contenuto nel relativo fascicolo personale, il Direttore Amministrativo utilizza i seguenti criteri:
 - valutazioni del Collegio Tecnico ai sensi dell'art. 76 comma 2;
 - profilo di appartenenza;
 - attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che nell'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende, valutabili anche sulla base di 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;
 - risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'OIV ai sensi dell'art. 76, comma 4;
 - del criterio di rotazione, ove applicabile;
 - capacità gestionali con particolare riferimento al governo del personale e ai rapporti con l'utenza;
 - capacità di correlarsi con le altre strutture e servizi;
 - dei risultati ottenuti con le risorse assegnate.
5. La valutazione complessiva deve essere riportata in una scheda per ciascun dirigente che ha presentato la propria candidatura ai fini del conferimento dell'incarico, sottoscritta dal Direttore Amministrativo e conservata agli atti della procedura.
6. Il Direttore Amministrativo individua il Dirigente cui conferire l'incarico tra quelli in possesso dell'esperienza professionale dirigenziale quinquennale, in conformità all'art. 70, comma 1, lett. a). Qualora in esito alla descritta procedura mediante avviso interno si rilevi che non sia disponibile personale dirigenziale che abbia maturato integralmente l'arco temporale della predetta esperienza professionale, l'incarico potrà essere conferito a dirigente con esperienza professionale inferiore.
7. In esito alla valutazione, Il Direttore Amministrativo trasmette motivata proposta d'incarico, unitamente agli atti della procedura, al Direttore Generale ai fini delle determinazioni conseguenti in ordine al conferimento dell'incarico in favore del Dirigente individuato.
8. Il conferimento dell'incarico è disposto con deliberazione del Direttore Generale, su proposta della competente U.O.C. Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane, con la decorrenza stabilita in



sede di contratto individuale di incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro.

Art. 3

INCARICHI DIRIGENZIALI DIVERSI DALLA DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA

1. Gli incarichi di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale, e gli incarichi professionali, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo, sono conferiti ai dirigenti P.T.A. dal Direttore Generale ai dirigenti in possesso dei requisiti previsti dall'art. 70, comma 2, del citato CCNL.
2. Gli incarichi sono conferiti su proposta:
 - del Direttore di struttura complessa di afferenza per l'incarico di struttura semplice quale articolazione interna di struttura complessa;
 - del Direttore di Dipartimento– ove esistenti - o di Distretto, sentito i Direttori delle strutture complesse di afferenza al Dipartimento o Distretto, per l'incarico di struttura semplice a valenza dipartimentale o distrettuale. In caso di vacanza dell'incarico di Direttore di Dipartimento, la proposta per tale tipologia di incarico è effettuata dal Direttore Amministrativo Aziendale;
 - del Direttore della struttura di appartenenza, sentito il Direttore di Dipartimento, o di Distretto – ove esistenti - per gli incarichi professionali.
3. L'affidamento avverrà con riguardo agli esiti riportati nelle valutazioni e verifiche effettuate dagli organismi deputati nonché sulla base del curriculum dei dirigenti interessati e degli elementi desumibili dalla documentazione agli atti.
4. L'esperienza professionale maturata costituisce criterio di specifico apprezzamento nella valutazione del curriculum professionale nell'attribuzione degli incarichi. L'esperienza professionale maturata in regime di subordinazione è da considerarsi prevalente rispetto a quella maturata in regime di convenzione, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o con contratto autonomo libero-professionale.
5. Ai sensi dell'art. 70, comma 5, del CCNL del 17.12.2020, ai dirigenti dell'area professionale, tecnica ed amministrativa, già titolari di un incarico di cui alla lett. d) del comma 1 dell'art. 27 del CCNL 8/6/2000, come modificato dall'art. 4 del CCNL del 6.5.2010 dell'area III, sono conferibili incarichi di direzione di struttura semplice, anche a valenza dipartimentale o distrettuale, o incarichi professionali, anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo.
6. Per ogni incarico da affidare è emanato specifico avviso di selezione interna, da pubblicarsi sul sito web dell'Azienda, per un periodo non inferiore a quindici giorni consecutivi e vi possono partecipare tutti i dirigenti P.T.A. della ASL.
7. I dirigenti interessati formulano istanza di partecipazione nel rispetto delle specifiche procedure indicate nell'avviso, allegando alla domanda il proprio curriculum.
8. L'avviso deve obbligatoriamente specificare:
 - tipo di incarico da affidare;
 - requisiti richiesti;
 - durata dell'incarico;
 - graduazione dell'incarico;
 - termine di presentazione delle istanze;
 - invito a presentare ogni titolo atto a dimostrare la capacità professionale dell'aspirante all'incarico e l'esperienza acquisita in precedenti incarichi svolti (anche in altre aziende) o le esperienze effettuate, in relazione all'incarico da affidare;
 - invito ad allegare curriculum.
7. Successivamente alla scadenza del termine per la proposizione delle candidature, le domande pervenute nei termini e i *curricula* dei candidati risultati in possesso dei suddetti requisiti sono



trasmessi al Direttore del Dipartimento (o, in mancanza, al Direttore Amministrativo Aziendale) o della U.O.C. o del Distretto di riferimento.

8. In sede di valutazione comparata dei *curricula*, in relazione alle caratteristiche delle funzioni e attività da svolgere con riferimento allo specifico incarico da conferire, anche tenuto conto di ogni ulteriore elemento contenuto nel relativo fascicolo personale, il Direttore del Dipartimento (o, in mancanza, al Direttore Amministrativo Aziendale) o della U.O.C. o del Distretto di riferimento utilizza i seguenti criteri:
 - valutazioni del Collegio Tecnico ai sensi dell'art. 76 comma 2;
 - profilo di appartenenza;
 - attitudini personali e capacità professionali del singolo dirigente, sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che nell'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre Aziende, valutabili anche sulla base di 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;
 - risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati a seguito della valutazione annuale di performance organizzativa e individuale da parte dell'OIV ai sensi dell'art. 76, comma 4;
 - del criterio di rotazione, ove applicabile.
9. La valutazione complessiva degli elementi curriculari, per ciascun dirigente valutato ai fini del conferimento dell'incarico, deve essere riportata in una apposita scheda di valutazione, sottoscritta dal dirigente responsabile della struttura di afferenza, conservata agli atti della procedura.
10. In esito alla valutazione, fermo rimanendo quanto previsto al precedente comma 3, il Direttore del Dipartimento (o, in mancanza, al Direttore Amministrativo Aziendale) o della U.O.C. o del Distretto di riferimento trasmette motivata proposta d'incarico, unitamente agli atti della procedura, al Direttore Generale ai fini delle determinazioni conseguenti in ordine al conferimento dell'incarico in favore del Dirigente individuato.
11. Il conferimento dell'incarico è disposto con deliberazione del Direttore Generale, su proposta della competente U.O.C. Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane, con la decorrenza stabilita in sede di contratto individuale di incarico che integra il contratto individuale di costituzione del rapporto di lavoro.

Art. 4

CONTRATTO INDIVIDUALE PER AFFIDAMENTO INCARICO

1. Il conferimento di ciascun incarico comporta l'integrazione del contratto individuale con il quale vengono definiti, ai sensi dell'art. 71, comma 14, del CCNL 17 dicembre 2020 – triennio 2016-2018 – dell'Area delle Funzioni Locali, gli aspetti riferiti all'incarico, ivi inclusi la tipologia dell'incarico stesso, la denominazione, gli oggetti, gli obiettivi generali da conseguire nel corso dell'incarico, la decorrenza e la relativa durata, le modalità di effettuazione delle verifiche e delle valutazioni e il valore economico.
2. Il contratto individuale d'incarico specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione del contratto stesso e per i termini di preavviso.
3. Le modalità ed i termini entro cui le parti sottoscrivono il predetto contratto nonché gli effetti giuridici ed economici in caso di mancata sottoscrizione dello stesso sono espressamente disciplinati dal richiamato art. 71, comma 14, del descritto CCNL.



Art. 5

DURATA, RINNOVO E REVOCA DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

1. Gli incarichi dirigenziali hanno durata non inferiore a 5 anni e non superiore a 7 anni.
2. La durata può essere inferiore se coincide con il conseguimento del limite di età per il collocamento a riposo dell'interessato. In tali casi la durata dell'incarico è correlata al raggiungimento del predetto limite che prevale su qualunque altra scadenza fissata nel contratto individuale di affidamento incarico.
3. Gli incarichi dirigenziali possono essere rinnovati, previa valutazione positiva a fine incarico ai sensi dell'art. 76, comma 2, senza attivare le procedura di cui all'art. 71, comma 10, del descritto CCNL e descritta nel presente regolamento agli artt. 2 e 3.
4. La durata dell'incarico può essere più breve nel caso in cui venga disposta la revoca anticipata per i motivi di cui all'art. 15 *ter*, comma 3, del D.lgs. n. 502/1992 smi o per effetto di valutazione negativa ai sensi dell'art. 80 del predetto CCNL o per il venir meno dei requisiti. La revoca avviene con atto scritto e motivato.
5. Il mancato rinnovo dell'incarico quale effetto della valutazione negativa è invece disciplinato dall'art. 81, comma 3, del predetto CCNL.

Art. 6

AFFIDAMENTO DI INCARICO DIVERSO A SEGUITO DI RISTRUTTURAZIONE AZIENDALE

1. In caso di processo di ristrutturazione aziendale l'Azienda provvede a dare informativa preventiva alle OO.SS.
2. Qualora la ASL, per esigenze organizzative, debba conferire un incarico diverso da quello precedentemente svolto, prima della relativa scadenza o alla scadenza stessa, dovrà applicare le disposizioni legislative vigenti in materia, con riferimento al trattamento economico ed al valore e rilievo dell'incarico, ai sensi dell'art. 71, comma 8, del citato CCNL nonché all'art. 1, comma 18, del D.L. n. 138/2011 convertito in L. 148/2011.
3. Qualora l'incarico conferito sia giunto a naturale scadenza, ancorché in assenza di valutazione negativa, al dirigente può essere conferito un incarico diverso da quello precedentemente svolto anche di valore economico inferiore, ai sensi dell'art. 9 comma 32 del D.L. n. 78/2010 convertito in L. n. 122/2010.
4. Qualora l'incarico dirigenziale conferito sia in corso e venga revocato prima della relativa scadenza, la ASL conferisce un incarico diverso da quello precedentemente svolto, applicando le disposizioni legislative vigenti in materia con riferimento al trattamento economico ed al valore di cui all'art 31, commi 2 e 3, CCNL 17/12/2020.
5. Nell'ipotesi di cui al precedente comma 4, al dirigente a cui sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa della ASL, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione. Il differenziale è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale ricompresa tra il 50% e il 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come di seguito indicato. Il differenziale è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi dell'art. 31, comma 5, del descritto CCNL e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione



eventualmente già attribuiti ai sensi dell'art. 31 del CCNL. L'onere per i differenziali di posizione è posto a carico del fondo di cui all'art 90 del descritto CCNL.

6. In sede di prima applicazione del presente Regolamento si stabilisce che il differenziale di cui al precedente comma 5 è individuato nella misura del 100% del valore della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico.
7. In sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 66, comma 1, lett. g), saranno individuati i criteri per la determinazione – a regime - della percentuale di cui al precedente comma 5 e le risorse per l'applicazione della richiamata clausola di salvaguardia economica, così come previsto dal citato art. 31, comma 5, CCNL
8. La disciplina di cui ai precedenti commi 4 e 5 non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 7

SOSTITUZIONI EX ART. 73 DEL C.C.N.L. 2016-2018

1. Ogni Direttore di Dipartimento, di Distretto, di Struttura Complessa o di Struttura Semplice dipartimentale/distrettuale deve designare di norma, entro il 31 gennaio di ogni anno, sulla base di una comparazione dei *curricula* dei dirigenti in possesso dei requisiti richiesti dal comma 2 dell'art. 73 del CCNL dell'area delle Funzioni Locali, il dirigente in servizio presso la struttura stessa al quale deve essere affidato l'incarico di sostituzione per l'anno in corso in caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento.
2. I dirigenti che hanno titolo al conferimento dell'incarico di sostituzione del Direttore di un Dipartimento sono solo i Direttori delle strutture complesse che afferiscono al Dipartimento medesimo.
3. In coerenza con i principi generali di trasparenza e imparzialità la designazione annuale del dirigente al quale nell'anno viene conferito l'incarico di sostituzione deve essere l'esito finale della procedura di seguito descritta.
 - a) Entro il 31 dicembre di ogni anno, di norma, il Direttore di Dipartimento, di Distretto, di Struttura Complessa o di Struttura Semplice dipartimentale/distrettuale, invita in forma scritta, anche a mezzo posta elettronica, i dirigenti in servizio presso le rispettive strutture a produrre, se interessati, la propria candidatura al conferimento dell'incarico di sostituzione, corredata da curriculum formativo e professionale.
 - b) Entro il 31 gennaio di ogni anno, di norma, il Direttore della struttura, applicando i criteri e i parametri indicati nel successivo comma 6 individua con atto motivato il candidato cui conferire l'incarico di sostituzione, in caso di assenza per ferie o malattia o altro impedimento.
 - c) La predetta designazione deve essere formalizzata con deliberazione del Direttore Generale per tutte le articolazioni aziendali nelle quali può trovare applicazione l'istituto della sostituzione.
4. Quando non è possibile conferire il predetto incarico di sostituzione con la procedura innanzi descritta, per il tempo strettamente necessario al reperimento del nuovo titolare, il Direttore Generale può attribuire le funzioni *ad interim* a dirigente in possesso di incarico corrispondente, con le modalità e nei termini di cui all'art. 73, comma 8, CCNL 17/12/2020.
5. Nel caso l'assenza sia dovuta a cessazione dal servizio del titolare, l'incarico di sostituzione è affidato dal Direttore Generale per il tempo strettamente necessario all'affidamento dell'incarico ai sensi dell'art. 71 CCNL ad altro dirigente, con atto motivato in conformità a quanto previsto dall'art. 73, comma 4 del CCNL.
6. La valutazione di cui al comma 3) delle candidature dei dirigenti in possesso dei requisiti e che hanno inoltrato istanza per il conferimento dell'incarico di sostituzione, viene effettuata tramite l'analisi comparativa dei *curricula*, dei titoli professionali posseduti, avuto anche riguardo alle necessarie competenze organizzative e gestionali, dell'aderenza al profilo da coprire ed in conformità ai criteri di cui all'art. 73, comma 2, del CCNL. Nell'ambito del curriculum dovranno



essere considerati i seguenti fattori di valutazione:

- anzianità di servizio nella qualifica dirigenziale;
 - tipologia degli incarichi ricoperti;
 - formazione professionale-manageriale, con particolare riguardo alle attività di programmazione e organizzazione delle risorse;
 - specializzazioni, master e corsi di perfezionamento.
7. L'iter valutativo degli aspiranti al conferimento dell'incarico dovrà risultare da apposite schede sintetiche individuali sottoscritte dal Direttore/Responsabile della Struttura, il quale rimetterà le risultanze della procedura, al fine di formalizzare, con delibera del Direttore Generale, l'individuazione del candidato cui affidare l'incarico ex art. 73 del CCNL dell'area delle funzioni locali. Il Dirigente incaricato della sostituzione conserva l'incarico dirigenziale in atto. Qualora alla procedura partecipi un solo candidato non si dovrà procedere alla valutazione comparata e pertanto si provvede direttamente alla nomina, con atto motivato. Le sostituzioni previste dall'art. 73 del CCNL dell'area delle funzioni locali non si configurano come mansioni superiori in quanto avvengono nell'ambito del ruolo e livello unico della dirigenza.
8. Al dirigente incaricato della sostituzione ai sensi dei medesimi articoli non è corrisposto alcun emolumento per i primi due mesi. Qualora la sostituzione si protragga continuativamente oltre tale periodo, al dirigente compete una indennità mensile per dodici mensilità, anche per i primi due mesi, che è pari ad € 60,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di direzione di struttura complessa e pari ad € 300,00 qualora il dirigente sostituito abbia un incarico di struttura semplice anche a valenza dipartimentale o distrettuale.
9. Per le sostituzioni di cui al comma 8 dell'art 73 CCNL, al dirigente compete una quota in più di retribuzione di risultato, rispetto a quella dovuta per l'ordinario raggiungimento degli obiettivi assegnati, da definirsi in sede di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 66, comma 1, lett. b).



VERIFICA E VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI E RELATIVI EFFETTI

Art. 8

SCOPI E PRINCIPI DELLA VERIFICA E DELLA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Lo scopo dei sistemi di valutazione è il miglioramento e la valorizzazione delle competenze e della professionalità dei dirigenti.

La valutazione dei dirigenti si realizza attraverso la verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa, ed è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro.

Le procedure di valutazione si articolano sempre in una prima ed in una seconda istanza e sono improntate ai seguenti principi:

- a) **trasparenza** dei criteri usati, **oggettività** delle metodologie adottate ed obbligo di **motivazione** della valutazione espressa;
- b) **informazione adeguata e partecipazione del valutato**, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza;
- c) **diretta conoscenza** dell'attività del valutato da parte del valutatore di prima istanza che effettua la proposta;
- d) **approvazione o verifica** della valutazione da parte del valutatore di seconda istanza.

La valutazione di prima istanza, pertanto, viene effettuata da un soggetto operante in posizione sovraordinata rispetto al dirigente valutato.

La valutazione di seconda istanza viene svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione e dal Collegio Tecnico, ciascuno per la propria competenza valutativa (allegato A).

Art. 9

ORGANISMI DEPUTATI ALLA VERIFICA E VALUTAZIONE DEI RISULTATI E DELLA PROFESSIONALITA' ESPRESSA

Il Collegio Tecnico procede alla verifica e valutazione di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti.

Il Collegio Tecnico è nominato dal Direttore Generale ed è composto come da tabella allegata sub B).

L'O.I.V. procede alla verifica e valutazione annuale, sia ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato che a supporto delle valutazioni del Collegio Tecnico per la conferma o il conferimento di incarico sulla scorta:

- a) dei risultati di gestione del dirigente di struttura complessa e di struttura semplice dipartimentale in relazione al budget formalmente affidato;
- b) dei risultati raggiunti da tutti i dirigenti in relazione agli obiettivi affidati.

Esso è nominato dal Direttore Generale, ai sensi del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150.

Per le diverse tipologie di valutazione sopra richiamate:

- la valutazione di prima istanza attiene alla verifica e alla valutazione di merito dei risultati conseguiti e delle attività professionali svolte, rappresentando il momento conclusivo di un processo articolato di definizione dei risultati e delle attività attesi, di monitoraggio e confronto periodico ed infine, appunto, di valutazione conclusiva di quanto conseguito;
- la valutazione di seconda istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica e della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali; inoltre, si attua attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa.

Art. 10

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE PROFESSIONALE/COMPORMENTALE (fasi e metodologia per l'espressione dei giudizi)

Per la valutazione professionale/comportamentale di prima istanza si utilizzano le schede Allegato 1 (modulo descrizione incarico/attività) e Allegato 2 (scheda di valutazione professionale/comportamentale), facenti parte integrante del presente regolamento. Nella compilazione dell'allegato 2, per esprimere i singoli giudizi e ricavarne successivamente i relativi punteggi, ciascun dirigente valutatore utilizzerà la "scala" convenzionale di cui appresso.

La metodologia applicata per esprimere i giudizi su ogni elemento da valutare prevede la definizione di aree di esame e, al loro interno, elementi analitici sui quali il valutatore deve esprimere il proprio giudizio sintetico; per ogni elemento analitico il valutatore può utilizzare una scala a cinque gradini cui corrispondono altrettanti giudizi di valore differenziale rispetto ad un "giudizio medio" considerato "sufficiente" cui viene attribuito un punteggio convenzionale pari a 3 punti.

La correlazione fra giudizi sintetici e punteggio è definito secondo lo schema seguente:

	Prestazione	Esito	Giudizio- Punteggio
 <p>ATTESA</p>	SPICCATA RILEVANTE	Largamente al di sopra dell'attesa	OTTIMO - 5
	CONSIDEREVOLE SIGNIFICATIVA	Superiore all'attesa	BUONO - 4
	NORMALE REGOLARE	In linea con l'attesa	SUFFICIENTE - 3
	MEDIOCRE MODESTA	Inferiore all'attesa	MEDIOCRE - 2
	LIMITATA INADEGUATA	Largamente al di sotto l'attesa	SCARSO - 1

Il calcolo del punteggio totale si effettua sommando il valore numerico di tutte le singole valutazioni riportate nella scheda.

Si ribadisce che, a garanzia del diritto alla trasparenza ed alla partecipazione del valutato, fin dal momento dell'affidamento dell'incarico, ogni valutatore, tenuto a svolgere la valutazione di propria competenza, deve informare tutti i dirigenti affidati alla sua responsabilità, sugli elementi procedurali previsti in ogni *item* di valutazione, compresa la scala dei giudizi possibili e quindi fornire adeguate esemplificazioni. Il valutatore di prima istanza è tenuto a concludere il processo definitivo di valutazione e a darne informativa al valutato entro trenta giorni dal ricevimento dello schema di valutazione. Il dirigente valutato dovrà prendere visione della proposta di valutazione e controfirmare per presa visione; qualora non condivide la proposta,



potrà, entro apposito spazio sulla scheda medesima, formulare eventuali osservazioni ovvero chiedere di essere ascoltato dall'organismo di seconda istanza (Collegio Tecnico) in contraddittorio, durante il quale potrà farsi assistere da persona di fiducia.

La scheda di valutazione – unitamente alla documentazione di supporto – dovrà essere quindi trasmessa dal valutatore di prima istanza al Servizio Risorse Umane che ne curerà l'inoltro al Collegio Tecnico.

L'organismo di valutazione di seconda istanza (Collegio Tecnico), ricevuta da parte del Servizio Risorse Umane la scheda di valutazione di prima istanza, procede quindi alla verifica dei contenuti e alla sua approvazione, utilizzando lo schema "Allegato 3", ove, oltre agli elementi di giudizio di prima istanza, potranno essere inseriti tutti gli ulteriori elementi ritenuti utili a documentare le capacità manifestate nel periodo esaminato per l'emanazione del giudizio sintetico definitivo.

Nel caso di richiesta di contraddittorio, il Collegio Tecnico procede all'audizione del valutato e ad acquisire ogni utile elemento necessario ad integrare eventualmente la valutazione di prima istanza - che potrà anche essere riformata con adeguata motivazione - e quindi procede all'emanazione del giudizio definitivo.

Anche il giudizio finale va portato a conoscenza del dirigente valutato e controfirmato per presa visione. Esso va riportato nel fascicolo personale.

Art. 11

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI/COMPORAMENTALI

L'esito positivo della valutazione da parte del Collegio Tecnico produce alla scadenza dell'incarico i seguenti effetti:

- per i dirigenti di struttura complessa o semplice, anche a valenza dipartimentale, realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico della medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico;
- per gli altri dirigenti, realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice.

Resta fermo quanto previsto all'art. 6 del presente Regolamento in caso di processi di ristrutturazione aziendale.

Art. 12

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DELLE ATTIVITA' PROFESSIONALI/COMPORAMENTALI

L'esito negativo della verifica e valutazione delle attività professionali/comportamentali da parte del Collegio Tecnico alla scadenza dell'incarico determina:

- per il dirigente di struttura complessa la non conferma nell'incarico e il mantenimento in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art. 70, comma 1, lett. b) o c) del CCNL 17 dicembre 2020. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita.
- nei confronti dei restanti dirigenti, la non conferma nell'incarico e l'affidamento di un incarico tra quelli dell'art. 70, comma 1, lett. b) e c) di minor valore economico.

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 predetti casi, previsti dai commi 2, 3 e 4 dell'art. 81 del citato CCNL, è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda o Ente previa attuazione delle procedure previste dall'art.



23 del CCNL 8.6.2000, I biennio economico, e art. 20, commi 1, 2 e 3, del CCNL 3.11.2005 dell'Area III.

I dirigenti, individuati dai commi 3 e 4 del richiamato art. 81 del CCNL, 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. 13

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Il processo di valutazione di cui al presente articolo va scomposto:

- nella procedura relativa alla verifica dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati, per tutti i dirigenti ai fini della **corresponsione della retribuzione di risultato**;
- nella procedura di valutazione dei risultati **gestionali/manageriali** per dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice a valenza dipartimentale.

La valutazione di prima istanza avviene da parte del soggetto direttamente sovraordinato. Il processo di valutazione dei risultati si realizza attraverso la negoziazione e la conseguente verifica degli obiettivi nell'ambito del processo annuale di budget.

In seconda istanza essa è affidata all'O.I.V., che verifica il grado di raggiungimento degli obiettivi -generali e specifici- negoziati fra il Direttore della struttura complessa o di struttura semplice dipartimentale e la Direzione aziendale, secondo un adeguato sistema di indicatori e di corrispondenti risultati attesi.

L'O.I.V. inoltre per i dirigenti titolari di incarico di Direttore di dipartimento, di struttura complessa e di struttura semplice a valenza dipartimentale procede anche ad una valutazione individuale di tipo gestionale-manageriale in relazione al budget affidato, collegata alla funzione specifica di responsabili delle risorse umane assegnate e dell'impiego integrato delle risorse strumentali, tecniche o finanziarie, nonché dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

A tal fine l'O.I.V. prende in considerazione ogni utile elemento messo a disposizione dai competenti servizi aziendali affidatari delle attività di programmazione, pianificazione e controllo di gestione, oltre che della relazione annuale redatta dallo stesso dirigente di struttura, da cui sia possibile evincere l'andamento delle attività e i comportamenti adottati.

L'O.I.V. provvede, in piena autonomia, alla valutazione finale e globale dei risultati ottenuti, nonché delle capacità manageriali espresse dal direttore/responsabile di struttura, anche prendendo in esame eventuali fattori critici che potrebbero aver limitato le responsabilità dell'equipe e dei dirigenti nel raggiungimento pieno dei risultati concordati.

I risultati finali di tali valutazioni -riportate nel fascicolo personale- concorrono con gli altri elementi alla formazione della valutazione da parte del Collegio Tecnico alla scadenza dell'incarico per la conferma o per il conferimento di qualsiasi tipo di incarico.

Art. 14

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE POSITIVA DEI RISULTATI

La valutazione annuale da parte dell'O.I.V. riguarda i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati.

L'esito positivo della valutazione annuale da parte dell'O.I.V. comporta l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione integrativa.

L'esito positivo delle verifiche annuali concorre, inoltre, assieme agli altri elementi di valutazione, anche alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio Tecnico.



Art. 15

EFFETTI DELLA VALUTAZIONE NEGATIVA DEI RISULTATI

L'accertamento della responsabilità dirigenziale, che evidenzia scostamenti rispetto agli obiettivi, prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere preceduto da un contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni del dirigente anche assistito da una persona di fiducia. Ciò comporta l'assunzione di provvedimenti **motivati** che devono essere commisurati:

- alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
- all'entità degli scostamenti rilevati.

Sugli effetti della valutazione negativa dei risultati da parte dell'Organismo indipendente di valutazione resta vigente quanto previsto dall'art. 30 del CCNL del 3.11.2005 dell'Area III con riferimento alla sola dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa (Effetti della valutazione negativa dei risultati), così come previsto dall'art. 80 del CCNL 17.12.2020.

Art. 16

TEMPI DELLA VALUTAZIONE PROFESSIONALE/COMPORAMENTALE E DELLA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Le procedure di verifica e valutazione da parte dei Collegi Tecnici si devono concludere entro la scadenza dell'incarico, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo dello stesso o l'affidamento di altro incarico. Nel caso in cui il processo di valutazione si dovesse protrarre oltre la scadenza dell'incarico, quest'ultimo rimane in essere fino alla conclusione dell'intera procedura di valutazione, fermo restando che in caso di valutazione negativa gli effetti anche economici decorrono dalla conclusione della procedura.

Le procedure di verifica e valutazione da parte dell'O.I.V. per la verifica della realizzazione degli obiettivi annuali avvengono entro il primo semestre dell'anno successivo.

ART. 17

NORME FINALI E TRANSITORIE

Il presente Regolamento sostituisce a tutti gli effetti i precedenti Regolamenti in materia di affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali per l'Area della Dirigenza P.T.A.

Per ciò che concerne la graduazione delle funzioni dirigenziali per l'Area della Dirigenza P.T.A. si fa rinvio al vigente Regolamento in materia, adottato giusta deliberazione del Direttore Generale n. 1452 del 9.10.2012.

Per quanto concerne gli incarichi di Direttori di Dipartimento, si rinvia alla disciplina specifica prevista nel Regolamento per il funzionamento dei Dipartimenti e dei Comitati di Dipartimento.

Per quanto non espressamente previsto nel presente Regolamento, si fa riferimento alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.



Allegato A)

Schema esemplificativo verifiche e valutazioni:

Verifica scadenze/oggetto	Organismo di valutazione	Effetti valutazione positiva
<u>Annuale:</u> a) risultati gestione risorse affidate SC e SSD b) risultati raggiunti su obiettivi affidati da parte di tutti i dirigenti	Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.)	per tutti i dirigenti attribuzione retribuzione di risultato per Direttori S.C. e Resp S.S.D. concorre anche alla formazione della valutazione alla scadenza degli incarichi
<u>Scadenza incarico:</u> attività professionali svolte e risultati raggiunti su obiettivi affidati	Collegio Tecnico (per tutti i dirigenti l'esito delle verifiche annuali è parte integrante per la conferma o per il conferimento di qualsiasi incarico; per i Direttori di S.C. e Resp. S.S.D. si tiene conto anche dell'esito delle verifiche annuali sui risultati di gestione sulle risorse affidate)	Conferma incarico o conferimento incarico medesima tipologia di pari o maggior rilievo gestionale ed economico



Allegato B)

Composizione Collegi Tecnici:

Valutato	Valutatore 1^ istanza	Collegio Tecnico
Dirigente UOS- Dirigente incarico professionale	Direttore UOC / Resp.le UOSD	Direttore di Dipartimento (anche di altra ASL) con funzioni di Presidente + due componenti di cui almeno uno appartenente al medesimo profilo professionale del valutato, titolari di incarico di pari o superiore responsabilità
Direttore UOC (*) Resp.le UOSD	Direttore Dipartimento (o, in mancanza, Direttore Amm.vo Aziendale)	
Direttore Dipartimento	Direttore Amm.vo Aziendale	
Dirigente con funzione di staff alla Direzione Generale	Direttore Amm.vo Aziendale	

(*) è equiparato al Direttore UOC il titolare di sostituzione ex art. 73



“Allegato 1”

MODULO DESCRIZIONE INCARICO/ATTIVITA'
(da compilare a cura del valutato)

NOMINATIVO	Dr.	
Profilo professionale		
Unità Operativa		

Titolare d'incarico di struttura	SI	NO
Tipologia dell'incarico		
Descrizione incarico		

Periodo valutato	Dal	Al
-------------------------	------------	-----------

A – ATTIVITA' / PRESTAZIONI PRINCIPALI SVOLTE (azioni che caratterizzano l'incarico e rappresentano il contenuto operativo della posizione. Nella descrizione deve essere dato rilievo alle attività prevalenti che comportano il maggior impegno in ordine di tempo e qualità)

B – AREE DI RESPONSABILITA' (ambiti di intervento in cui la posizione esercita eventualmente la propria autonomia)

Data: _____

In Fede
Il Dirigente
(Firma Leggibile)



“Allegato 2”

AZIENDA SANITARIA LOCALE N. 2 Lanciano – Vasto - Chieti

SCHEMA DI VALUTAZIONE

PROFESSIONALE / COMPORTAMENTALE di 1^a ISTANZA

Valutato: Dirigente _____

Valutatore: _____

NOMINATIVO	Dr.	
Profilo professionale		
Unità Operativa		

Titolare d'incarico di struttura	SI	NO
----------------------------------	----	----

Tipologia incarico	
--------------------	--

Descrizione incarico	
----------------------	--

Periodo valutato	Dal	Al
------------------	-----	----



Dr.	
-----	--

A – AREA DELLA COLLABORAZIONE: GRADO DI PARTECIPAZIONE MULTIDISCIPLINARE (DIPARTIMENTO)		GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
1	Grado di collaborazione con i colleghi		
2	Grado di collaborazione con i sottoposti		
3	Grado di partecipazione all'attività dipartimentale		
4	Grado d'integrazione multidisciplinare		
Giudizio analitico ed elementi di criticità rilevati:			

B – AREA DELLA COMUNICAZIONE: CAPACITÀ DI MOTIVARE, GUIDARE I COLLABORATORI		GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
1	Capacità di valorizzare i propri collaboratori		
2	Capacità di motivare		
3	Capacità di coordinare		
4	Capacità di prendere decisioni chiare e precise		
Giudizio analitico ed elementi di criticità rilevati:			

C – AREA DELLA QUALITÀ EROGATA: QUALITÀ DELL'APPORTO SPECIFICO		GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
1	Accuratezza		
2	Rapidità		
3	Puntualità nell'esecuzione		
4	Contributo alla certificazione di qualità		
Giudizio analitico ed elementi di criticità rilevati:			



Dr. _____

D – AREA QUALITÀ PERCEPITA: GRADO DI ORIENTAMENTO ALL'UTENZA		GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
1	Grado d'appropriatezza degli interventi e delle prestazioni		
2	Livello di qualità professionale riconosciuta dall'utenza		
3	Apporto al miglioramento dell'accoglienza		
4	Contributo alla certificazione di qualità		

Giudizio analitico ed elementi di criticità rilevati:

E – AREA DELL'EFFICIENZA: CAPACITÀ DI PRODURRE		GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
1	Grado di osservanza dell'orario e puntualità		
2	Rispetto degli obiettivi prestazionali assegnati		
3	Capacità di contribuire alla resa produttiva dell'equipe		
4	Capacità di assegnare ad altri opportuni carichi di lavoro		

Giudizio analitico ed elementi di criticità rilevati:

F – AREA DELLA TECNOLOGIA: CAPACITÀ D'INNOVARE E GOVERNARE LE TECNOLOGIE		GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
1	Grado d'innovatività		
2	Grado d'intercambiabilità operativa		
3	Grado di governo ed uso delle tecnologie in dotazione		
4	Capacità di revisionare i processi e stabilire nuove procedure		

Giudizio analitico ed elementi di criticità rilevati:

G – AREA DELLA FORMAZIONE: CREDITI FORMATIVI E CAPACITÀ DI FORMARE IL PERSONALE		GIUDIZIO SINTETICO	VALORE NUMERICO
1	Livello d'interesse per la formazione permanente		
2	Livello d'impegno nella formazione dei collaboratori		
3	Grado di partecipazione alla formazione obbligatoria		
4	Grado di partecipazione alla formazione facoltativa		

Giudizio analitico ed elementi di criticità rilevati:



H -RISPETTO DEL CODICE DI COMPORTAMENTO, DELLE CORRETTE MODALITA' DI GESTIONE DELLE RESPONSABILITA' DIRIGENZIALI E DEI CODICI DEONTOLOGICI	SI	NO
--	----	----

Dr. _____

Riepilogo delle valutazioni di 1° istanza		
AREE DI VALUTAZIONE	Min / Max	Punteggio
1-A: AREA DELLA COLLABORAZIONE	4 / 20	
2-B: AREA DELLA COMUNICAZIONE	4 / 20	
3-C: AREA DELLA QUALITÀ EROGATA	4 / 20	
4-D: AREA DELLA QUALITÀ PERCEPITA	4 / 20	
5-E: AREA DELL'EFFICIENZA	4 / 20	
6-F: AREA DELLA TECNOLOGIA	4 / 20	
7-G: AREA DELLA FORMAZIONE	4 / 20	
Punteggio complessivo di tutte le Aree di valutazione		

Timbro e Firma Leggibile

Il Direttore di Struttura Complessa
(Dr. _____)

(per presa visione) :
Il Dirigente Valutato
(_____)

Data: _____



“Allegato 3”

**Scheda di valutazione
PROFESSIONALE/COMPORAMENTALE di 2^a ISTANZA**

NOMINATIVO		
Profilo professionale		
Unità Operativa		
Titolare d'incarico di struttura	SI	NO
Tipologia dell'incarico		
Descrizione incarico		

Periodo valutato	
------------------	--

Riepilogo delle valutazioni di 1 ^a istanza	
AREE DI VALUTAZIONE	Punteggio
1-A: AREA DELLA COLLABORAZIONE	
2-B: AREA DELLA COMUNICAZIONE	
3-C: AREA DELLA QUALITÀ EROGATA	
4-D: AREA DELLA QUALITÀ PERCEPITA	
5-E: AREA DELL'EFFICIENZA	
6-F: AREA DELLA TECNOLOGIA	
7-G: AREA DELLA FORMAZIONE	
Punteggio complessivo di tutte le Aree di valutazione	

Il Collegio, sulla base dei giudizi sintetici riportati nella scheda di valutazione di prima istanza, condivide la valutazione complessiva di prima istanza ed esprime il seguente giudizio sintetico:

Data _____

Dr. _____
Presidente

Dr. _____
Componente

Dr. _____
Componente

