

**ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DEL LAZIO E DELLA TOSCANA M. ALEANDRI**

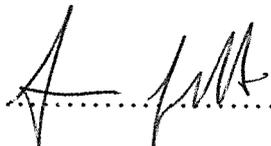
DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

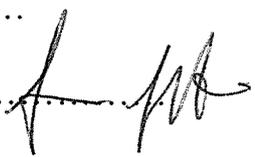
n. 283 del 25/05/2018

Oggetto: Criteri e modalità per la valutazione degli incarichi dirigenziali.

Proposta di deliberazione n. 32/DIR del 25/05/2018

Direzione Generale

L'Estensore Dott. Francesco Filippetti 

Il Responsabile del procedimento Dott. Francesco Filippetti 

Visto di regolarità contabile n° di prenot.

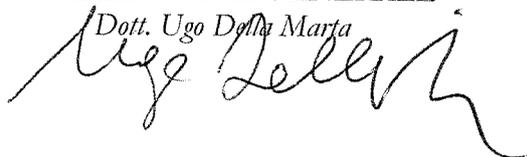
Parere del Direttore Amministrativo
Avv. Mauro Pirazzoli 

Favorevole Non favorevole

Parere del Direttore Sanitario
Dott. Andrea Leto 

Favorevole Non favorevole

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Ugo Della Porta


IL DIRETTORE GENERALE

OGGETTO: Criteri e modalità per la valutazione degli incarichi dirigenziali.

VISTI

- la deliberazione del Direttore Generale n° 556 del 20 novembre 2017 “*Approvazione della proposta di regolamento per l’ordinamento interno dei servizi dell’Istituto, ai sensi dell’art. 9 co.1, lett. B del vigente Statuto*”;
- il Capo IV del Regolamento per l’organizzazione dei servizi dell’Istituto, approvato con Deliberazione del CdA n° 8 del 22/11/2017;

VISTI E RICHIAMATI

- l’art. 3, comma 1 *bis* del D.lgs. 502/92 per il quale “*l’atto aziendale individua le strutture operative dotate di autonomia gestionale o tecnico-professionale, soggette a rendicontazione analitica*”;
- l’art. 15, comma 5 del D.lgs. 502/92 in materia di valutazione della dirigenza sanitaria;
- gli artt. 20 e 21 del D.lgs. 165/2001 concernenti la verifica dei risultati della gestione da parte dei dirigenti;
- gli artt. 18 e 19 del D.lgs. 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e valorizzazione del merito ed incentivazione della performance;

VISTO E RICHIAMATO ALTRESÌ

- l’art. 25 e seguenti del Contratto collettivo nazionale di lavoro dell’area della Dirigenza Medica e Veterinaria e dell’area della Dirigenza SPTA del 3/11/2005 concernenti:
 1. la valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa ed è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro;
 2. l’obbligo per le aziende ed enti di definire meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e anche dell’attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione – affidati al Collegio tecnico ed al Nucleo di valutazione – si articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione.

3. la cadenza della valutazione che avviene obbligatoriamente annualmente ed al termine dell'incarico dirigenziale e nei termini previsti per le altre finalità indicate dal CCNL;
4. l'obbligo delle aziende di adottare preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione;

VISTO IN PARTICOLARE

- L'art. 26 del suddetto contratto citato riferito agli organi preposti alla verifica e alla valutazione dei dirigenti: **a)** il Collegio tecnico; **b)** il Nucleo di valutazione, nel quale vengono specificati i rispettivi ambiti di competenza e le conseguenze delle relative valutazioni positive e negative.

Dato atto che

- il 2 maggio 2018, la Direzione Generale ha inoltrato alle OO.SS. della dirigenza la proposta di Regolamento concernente i criteri e modalità per la valutazione degli incarichi dirigenziali;
- nella seduta del 3 maggio 2018 le OO.SS., in merito al sopracitato documento, hanno chiesto ulteriore tempo per poterlo visionare e presentare agli iscritti;
- con mail del 18 maggio 2018 le OO.SS. hanno inviato, alla Direzione Aziendale, il documento relativo ai criteri e modalità per la valutazione degli incarichi dirigenziali con alcune integrazioni e osservazioni;
- con mail del 23 maggio 2018 la Direzione Aziendale ha inoltrato alle OO.SS. della dirigenza, il documento sopracitato rivisto e completato sulla base delle ultime proposte migliorative avanzate dalle organizzazioni sindacali sulle quali si è verificata condivisione;

Ritenuto

pertanto concluso l'*iter* per l'approvazione del Regolamento concernente i criteri e modalità per la valutazione degli incarichi dirigenziali.

Quanto sopra premesso, considerato e ritenuto,

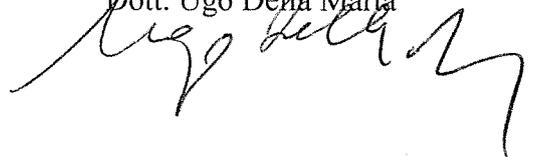
Il Direttore Generale

Delibera

1. di approvare la proposta di Regolamento concernente i criteri e modalità per la valutazione degli incarichi dirigenziali di cui al testo allegato al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante e sostanziale (All. 1);
2. di stabilire che tutti i precedenti provvedimenti in materia sono da ritenersi superati dalla data di definitiva approvazione del Regolamento;
3. di trasmettere la presente Deliberazione al Consiglio di Amministrazione e al Collegio dei Revisori.

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Ugo Della Marta





Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

**CRITERI E MODALITÀ PER LA
VALUTAZIONE DEGLI INCARICHI
DIRIGENZIALI**

INDICE

Art. 1 - Valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti	pag. 1
Tempistica SINTETICA	pag. 6
Art. 2 - La metodologia per l'espressione delle valutazioni	pag. 7
Art. 3 - Effetti della valutazione del OIV	pag. 9
Art. 4 - Effetti della valutazione del Collegio tecnico	pag. 10
Art. 5 - Tutela della privacy	pag. 11
Art. 6 - Norme finali	pag. 12

ALLEGATI

All. 1 - Verbale illustrazione Schede di Valutazione e condivisione dei relativi criteri	pag. 13
All. 2 - Scheda (2a) di valutazione gestionale/manageriale di 1° istanza	pag. 16
All. 2 - Scheda (2b) di valutazione professionale/comportamentale di 1° istanza	pag. 17
All. 3 - Scheda di valutazione professionale/comportamentale di 2° istanza	pag. 23
All. 4 - Scheda di valutazione gestionale/manageriale di 2° istanza	pag. 25

Art. 1
Valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti

1. Con riferimento all'art. 25 e seguenti del CCNL 03.11.05, visti i principi della normativa di cui all'art. 15 e ss. del D.lgs. 502/1992 e s.m.i., nonché al D.lgs.150/2009 e s.m.i., la valutazione dei dirigenti è diretta alla verifica della professionalità espressa nell'espletamento del servizio ed è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro dei dirigenti medesimi.
2. Con il presente Regolamento l'Istituto adotta una metodologia di valutazione nel pieno rispetto dei principi di trasparenza, oggettività e partecipazione del valutato disposti dall'art. 25 comma 6 del CCNL 03.11.05.

Ai fini della correttezza dello svolgimento dei processi valutativi, quindi, ogni responsabile di struttura deve procedere ad informare ogni collaboratore dirigente in merito all'attivazione/sussistenza dell'istituto in oggetto, illustrando in maniera opportuna quali sono i principi, i criteri, le regole e gli strumenti di valutazione (schede) riportati nel prosieguo del presente Regolamento dell'Istituto (allegato 1).

3. I risultati finali del processo di valutazione sono riportati nel fascicolo personale e costituiscono elemento di valutazione da parte della Direzione Generale per la conferma o la modifica di qualsiasi tipo di incarico dirigenziale.
4. Il sistema di valutazione si articola in funzione del tipo d'incarico conferito al personale da valutare. A partire dal CCNL del 1996, infatti, nel SSN l'insieme dei dirigenti è distinto in due grandi categorie:
 - 1 Dirigenti Direttori/Responsabili di struttura complessa/semplice;
 - 2 Dirigenti *professional* che svolgono funzioni professionali di alta specializzazione o di base.

In funzione della suddetta distinzione, la valutazione si svilupperà opportunamente nei seguenti ambiti:

- a. nei riguardi di tutto il personale dirigente (punti 1 e 2), che è soggetto a valutazione di tipo professionale/comportamentale;
 - b. nei confronti dei dirigenti responsabili di struttura complessa o semplice o semplice direzionale (punto 1), che sono valutati anche in relazione alle capacità gestionali/manageriali espresse nello svolgimento dell'incarico.
- 3 Il processo di valutazione relativo a ciascuno degli ambiti di cui al precedente comma si svolge su due istanze distinte e separate (prima e seconda istanza).

- 4 Le proposte di valutazione di prima istanza vengono effettuate con cadenza annuale dal dirigente di struttura complessa, ovvero, se mancante, dal dirigente posto in posizione funzionale immediatamente superiore al dirigente da valutare.

Il principio che guida l'Istituto nella scelta di coloro che devono effettuare le valutazioni di prima istanza è quello della diretta conoscenza dell'attività del valutato, così come indicato dall'art. 25 del CCNL 03.11.2005. Quindi, nel caso in cui il dirigente superiore non sia di fatto in grado di conoscere adeguatamente il valutato sul luogo di lavoro, questi, pur rimanendo responsabile della valutazione di prima istanza, per la concreta stesura della scheda valutativa si avvarrà della proposta di altri dirigenti superiori del valutato, idonei a soddisfare il summenzionato principio.

Relativamente agli incarichi di responsabilità apicale (UOC e UOSD) la valutazione di prima istanza è effettuata, rispettivamente in relazione al ruolo del valutato, dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo, che provvederanno altresì a valutare congiuntamente i dirigenti afferenti agli Uffici di Staff.

- 5 Per le due diverse proposte di valutazione, quella professionale/comportamentale e quella gestionale/manageriale di prima istanza (art. 1, comma 4, punti.1) e 2) del presente Regolamento) si utilizzano gli item di valutazione di cui alla scheda a) e alla scheda b) dell'allegato 2; tali schede tengono necessariamente conto delle "aree di analisi" indicate dagli artt. 27 e 28 del CCNL 03.11.05.

- 6 Competenze dell'Organismo Indipendente di valutazione della performance (OIV):

- a. L'OIV procede alla verifica e valutazione annuale conformemente ai fattori di valutazione di cui all'allegato 2 scheda di valutazione (scheda 2 a) e 2 b) e alla ratifica delle valutazioni annuali di prima istanza di cui al punto 6 e all'eventuale riesame ove richiesto dal dirigente valutato).
- b. La valutazione dell'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) è essenzialmente rivolta alle capacità gestionali del dirigente. In tal senso concorre a supportare la Direzione Aziendale nella definizione delle linee guida e degli obiettivi programmatici della gestione aziendale contenuti nel Piano Aziendale e dei relativi indicatori. Vengono altresì sottoposti all'OIV le modifiche concordate in corso d'anno relative agli obiettivi attribuiti, comprensive delle relative motivazioni e dei nuovi indicatori. In particolare, deve investire i comportamenti del valutato in ordine a:
 - Organizzazione e pianificazione delle attività in relazione agli obiettivi concordati;

- Gestione delle risorse economiche e tecnologiche;
 - Coordinamento, gestione e valorizzazione delle risorse umane (in particolare per i dirigenti con incarico di struttura).
- c. La valutazione dell'OIV è altresì rivolta alle caratteristiche professionali/comportamentali di tutti i dirigenti e in particolare deve investire i comportamenti del valutato in ordine a:
- Capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

7 Competenza e composizione dei Collegi Tecnici

- a. I Collegi Tecnici procedono alla verifica e valutazione:
- Di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
 - Dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
 - Dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultra quindicennale, finalizzata al riconoscimento della fascia superiore della indennità di esclusività.
- b. La valutazione del Collegio Tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto conformemente dei fattori di valutazione di cui all'allegato 2 scheda di valutazione.
- c. Il Collegio Tecnico è nominato dal Direttore Generale; è un organismo a composizione variabile, composto di volta in volta in relazione alla struttura e al profilo del soggetto da valutare.
- d. Il Collegio Tecnico è presieduto dal Direttore Sanitario o dal Direttore Amministrativo secondo competenza e da due dirigenti/direttori sanitari o amministrativi. Almeno uno dei componenti nominati deve rivestire l'incarico di direttore o di dirigente responsabile di struttura complessa. Inoltre, ritenendo necessario assicurare il principio della diretta conoscenza dell'attività del valutato, su richiesta del Collegio Tecnico il direttore della struttura di appartenenza, anche se di profilo diverso, deve rendersi disponibile.
- e. Nell'ipotesi in cui non sia possibile o opportuno individuare all'interno dell'Istituto i profili dei valutatori richiesti e/o nei casi di incompatibilità, si farà ricorso ai Componenti esterni, proposti dal Direttore Sanitario o Direttore Amministrativo, in base alle competenze necessarie, individuati preferibilmente all'interno della rete degli II.ZZ.SS., sulla base delle disponibilità acquisite, previo invito rivolto alle amministrazioni di appartenenza nel caso di componenti esterni.
- f. Un collaboratore amministrativo fungerà da segretario.

- 8 Per quanto riguarda i tempi e le cadenze della valutazione di seconda istanza, essa ha luogo:
- a. per gli ambiti di competenza dell'OIV, ogni anno;
 - b. per gli ambiti di competenza del Collegio Tecnico:
 - alla scadenza dell'incarico conferito nei riguardi di tutti i dirigenti;
 - al termine del primo quinquennio di servizio per i dirigenti di nuova assunzione, ai fini del conferimento di un incarico professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi di verifica e di controllo o di responsabilità di struttura semplice; l'esito di tale momento valutativo è inoltre condizione sia per accedere alla fascia immediatamente superiore relativa alla indennità di esclusività del rapporto di lavoro, che per avere diritto alla equiparazione della retribuzione di posizione minima contrattuale;
 - al compimento dei quindici anni di servizio, prestato senza soluzione di continuità (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato), presso Aziende od enti del comparto sanità, per tutti i dirigenti - esclusi i direttori di struttura complessa - ai fini del passaggio alla fascia superiore dell'indennità economica per l'esclusività del rapporto di lavoro.
- 9 Oltre che alle scadenze sopra indicate, l'attività dei dirigenti può essere sottoposta a valutazione definitiva, anche prima della scadenza dell'incarico a questi conferito, fatta salva comunque ogni azione prevista dalle norme di legge o altre norme. La valutazione prima della scadenza dell'incarico, oltre che a seguito di due valutazioni negative consecutive da parte dell'OIV, può essere disposta anche nel caso vengano riscontrate a carico dei dirigenti violazioni gravi in tema di osservanza dei doveri che impediscano la regolare prosecuzione dell'incarico: in tali casi, se l'esito della valutazione è una valutazione negativa, l'Istituto può disporre la revoca anticipata dell'incarico, previa valutazione del relativo Collegio Tecnico.
- 10 In seconda istanza l'OIV e il Collegio Tecnico, per le specifiche funzioni prima descritte, procedono in piena autonomia prioritariamente alla validazione del processo seguito e, contestualmente, alla valutazione definitiva (positiva o negativa) delle proposte di valutazione di prima istanza espresse dal dirigente responsabile nel periodo esaminato. A tal fine, oltre alla scheda compilata dal dirigente valutatore di prima istanza, gli organismi collegiali di seconda istanza utilizzano tutti gli elementi messi loro a disposizione dall'Istituto, fra i quali è compresa la relazione di fine anno redatta dal dirigente responsabile di struttura e tutta la documentazione ritenuta necessaria fra quella fornita in via ufficiale dagli appositi

uffici adibiti al sistema di pianificazione e controllo di gestione e gestione risorse umane e/o dalla Struttura Tecnica Permanente.

- 11 L'esito delle valutazioni annuali da parte dell'OIV, - secondo quanto previsto dall'art. 31, comma 4 CCNL 2000, - concorre alla formazione delle valutazioni di competenza del relativo Collegio tecnico.
- 12 Ai fini delle valutazioni definitive, gli organismi collegiali di seconda istanza utilizzano, in via di principio e previa adozione preventiva, le schede di cui agli allegati 3 e 4.

Tempistica SINTETICA

✓ **All'inizio del periodo annuale oggetto di valutazione (e ogni qual volta se ne presenti la necessità)**

Ogni dirigente valutatore di prima istanza comunica ai dirigenti che sarà chiamato annualmente a illustrare la metodologia valutativa e le schede di valutazione di prima istanza, procedendo a contestualizzare i contenuti delle stesse in relazione alla rispettiva realtà operativa ed agli standard qualitativi e/o quantitativi di riferimento.

Del suddetto incontro viene richiesto di redigere il verbale previsto dal presente Regolamento (All.1).

✓ **Al termine di ogni periodo annuale oggetto di valutazione**

- a. Ogni dirigente responsabile di Struttura Complessa redige nei confronti dei propri collaboratori professionali:
 - la scheda di valutazione di prima istanza professionale (All. 2 scheda b);
- b. Ogni dirigente responsabile di Struttura Complessa redige nei confronti dei responsabili delle Strutture Semplici afferenti alla stessa macrostruttura:
 - la scheda di valutazione di prima istanza professionale (All. 2 scheda b);
 - la scheda di valutazione di prima istanza gestionale (All. 2 scheda a).
- c. Il Direttore Sanitario ed il Direttore Amministrativa redigono nei confronti dei Direttori di Struttura complessa, di UOSD e semplice direzionale dotate di budget (che rispondono direttamente alla Direzione Aziendale):
 - la scheda di valutazione di prima istanza professionale (All. 2 scheda b);
 - la scheda di valutazione di prima istanza gestionale (All. 2 scheda a).

✓ **Sempre al termine di ogni periodo annuale di riferimento**

L'OIV, parallelamente allo svolgimento delle verifiche di risultato direttamente connesse all'istituto dell'incentivazione, procede alla valutazione di seconda istanza gestionale nei confronti dei dirigenti responsabili di struttura semplice e complessa (All. 3)

✓ **Alle scadenze individuate dall'art. 26 c.2 CCNL 03/11/05 (scadenza incarico, 5 e 15 anni di esperienza professionale maturata)**

Il relativo Collegio Tecnico, sulla base delle valutazioni professionali di prima istanza annuali relative al periodo di riferimento procede alla valutazione di seconda istanza di tipo professionale (All. 4).

Art. 2
La metodologia per l'espressione delle valutazioni

1. La metodologia applicata in via generale per esprimere i giudizi su tutti i possibili elementi da valutare prevede la definizione di un certo numero di aree di esame e, all'interno di queste, l'indicazione degli elementi analitici (item) sui quali il valutatore di prima istanza è chiamato ad esprimere il proprio giudizio sintetico. Di seguito si procede ad illustrare i passaggi metodologici relativi alla valutazione di tipo professionale e gestionale (art. 1, comma 4, punti. 1) e 2) del presente Regolamento),
2. Per l'espressione del giudizio relativo a ciascun "item" il valutatore di prima istanza potrà orientarsi sulla base di una scala a cinque gradi di apprezzamento, cui corrispondono altrettanti giudizi di valore differenziale rispetto ad un giudizio medio-atteso considerato "adeguato", cui, per convenzione, si attribuisce un punteggio pari a 3. Fa eccezione l'item n.4 che viene valorizzato in maniera diversa con un punteggio da 1 a 3 (1 = assente, 2 = sufficiente, 3 = buono). Nella legenda un punto viene associato ai giudizi Scarso/Mediocre, due punti sono associati al giudizio Sufficiente, 3 punti sono associati ai giudizi Buono/Ottimo.

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

ESITO OSSERVATO	GIUDIZIO SINTETICO
LARGAMENTE AL DI SOPRA DELL'ATTESA	Punti 5 OTTIMO
SUPERIORE ALL'ATTESA	Punti 4 BUONO
IN LINEA CON L'ATTESA	Punti 3 SUFFICIENTE
INFERIORE ALL'ATTESA	Punti 2 MEDIOCRE
LARGAMENTE AL DI SOTTO DELL'ATTESA	Punto 1 SCARSO

3. A garanzia del diritto alla trasparenza ed alla partecipazione del valutato, fin dal momento dell'affidamento dell'incarico, ogni responsabile superiore, chiamato a svolgere la proposta di valutazione di propria competenza, deve specificare a tutti i dirigenti affidati alla sua responsabilità quali siano gli elementi procedurali previsti in ogni tipologia di valutazione,

compresa la scala dei giudizi possibili; egli deve, altresì, svolgere uno o più incontri durante i quali dovrà aver cura d'illustrare, anche attraverso esempi, i comportamenti che corrispondono ai singoli giudizi sintetici in relazione a ciascun item riportato sulla scheda. Al fine di documentare l'avvenuta informativa sulle modalità e le regole attraverso cui si svolgerà il processo di valutazione che lo riguarda, si prevede che il dirigente valutatore richieda al dirigente da valutare di apporre la propria firma in un apposito verbale (Allegato 1).

4. Nel corso dell'anno, qualora il dirigente si discosti rispetto agli elementi sui quali dovrà essere valutato, questi deve esserne informato immediatamente da parte del dirigente superiore, il quale è tenuto a chiarire eventuali discordanze di interpretazione.
5. Il valutatore di prima istanza, nel momento in cui compila la scheda di valutazione, è tenuto a motivare per iscritto, negli appositi spazi o attraverso documentazione allegata alla scheda, eventuali giudizi al di sotto del livello di adeguatezza (punti3).
6. Il dirigente sottoposto a valutazione deve venire informato con cadenza annuale dell'esito della stessa a cura del rispettivo valutatore e le schede di valutazione di prima istanza, riempite in tutte le parti che le compongono, devono essere firmate dal valutato per presa visione. In caso di rifiuto si provvederà alla spedizione al relativo domicilio della scheda compilata e firmata dal dirigente valutatore tramite raccomandata con ricevuta di ritorno.
7. La corretta e puntuale compilazione delle schede di valutazione annuale di prima istanza, nonché l'invio delle stesse nei tempi debiti alla Direzione Gestione Risorse Umane, rappresentano responsabilità dirette del dirigente valutatore.
8. In caso di mancata condivisione sui contenuti della proposta di valutazione di prima istanza, il dirigente sottoposto a valutazione ha diritto di formulare contestualmente per iscritto le proprie osservazioni e rilievi.
9. Applicando la presente metodologia ai diversi ambiti valutativi, il giudizio finale potrà assumere esito positivo o negativo; per stabilirlo gli organismi deputati in seconda istanza (i Collegi Tecnici per la parte professionale/comportamentale e l'OIV per la parte gestionale/manageriale) si orientano secondo i seguenti criteri.

Per i dirigenti responsabili di struttura la valutazione è positiva per un valore corrispondente al giudizio "sufficiente" ed un numero di punti ≤ 2 per non più di 4 parametri valutativi di cui solo 1 nella parte gestionale; la valutazione è negativa per un valore corrispondente al giudizio "mediocre" o "scarso";

Per i dirigenti senza struttura la valutazione è positiva per un valore corrispondente al giudizio “sufficiente” ed un numero di punti ≤ 2 per non più di 3 parametri valutativi; la valutazione è negativa per un valore corrispondente al giudizio “mediocre” o “scarso”;

10. Al fine di cui sopra, ogni organismo è tenuto a compilare una propria scheda di valutazione di seconda istanza, nella quale, oltre alla sintesi dei giudizi di prima istanza, potranno essere inseriti tutti gli elementi ritenuti utili a documentare i giudizi e le capacità espresse nel periodo esaminato. Le considerazioni in merito a tali elementi potranno essere espresse attraverso un eventuale punteggio integrativo che, sommato al punteggio derivato dalla prima istanza, andrà a rappresentare il punteggio definitivo del dirigente espresso in centesimi. Quest’ultimo punteggio, rapportato al valore soglia (53/100), consentirà l’espressione del giudizio finale positivo o negativo.
11. L'accertamento della responsabilità dirigenziale a seguito dei distinti e specifici processi di valutazione (OIV e Collegi Tecnici), prima della formulazione del giudizio negativo, deve essere necessariamente preceduta da un contraddittorio nel quale verranno acquisite le controdeduzioni del dirigente, anche assistito da persona di sua fiducia.
12. L'accertamento che rilevi scostamenti rispetto agli obiettivi e compiti professionali propri dei dirigenti, come definiti a livello di Istituto ed imputabili a responsabilità dirigenziale, comporterà l'assunzione di provvedimenti necessariamente commisurati:
 - a) alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito dell'Istituto;
 - b) all'entità degli scostamenti rilevati.

Art. 3

Effetti della valutazione del OIV

VALUTAZIONE POSITIVA

1. L'esito positivo della valutazione annuale dell'OIV è condizione necessaria per l'attribuzione ai dirigenti della retribuzione di risultato, così come determinata dall'applicazione della metodologia contenuta nell'apposito Protocollo applicativo (ALL. 1 del contratto collettivo integrativo della dirigenza) per l'attuazione del Sistema Premiante dell'Istituto, in linea con le procedure di cui all'art. 65, commi 4 e 6 del CCNL 5 dicembre 1996 e s.m.i.

VALUTAZIONE NEGATIVA

2. Per i dirigenti l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dall'OIV a seguito delle procedure di valutazione annuali può determinare la perdita della retribuzione di risultato in tutto se il giudizio è scarso o mediocre (come da tabelle a pag. 20 numeri 1 e 2).
3. Relativamente ai dirigenti titolari di incarichi di cui all'art. 27, comma 1 lett. a) e b) CCNL 08/06/00, in caso di due valutazioni negative consecutive da parte dell'OIV, l'Istituto, anche prima dell'effettiva scadenza dell'incarico, può disporre la valutazione anticipata del Collegio Tecnico (art. 30, co 4, CCNL 2005).

Art. 4

Effetti della valutazione del Collegio tecnico

VALUTAZIONE POSITIVA

1. L'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico produce i seguenti effetti:
 - a) per i dirigenti di struttura complessa o semplice, alla scadenza dell'incarico il predetto esito positivo realizza la condizione per la conferma nell'incarico già assegnato o per il conferimento di altro di pari o maggior rilievo gestionale ed economico. Per gli altri dirigenti lo stesso esito positivo realizza la condizione per la conferma o il conferimento di nuovi incarichi di pari o maggior rilievo professionale ed economico o di struttura semplice;
 - b) per i dirigenti neo assunti, al termine del quinto anno, ai sensi degli artt. 3, comma 1, e 4, comma 2 e art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, il biennio l'esito positivo della valutazione affidata al Collegio tecnico comporta:
 - l'attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo, nonché di direzione di strutture semplici;
 - l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia superiore;
 - la rideterminazione della retribuzione di posizione minima unificata, il cui valore è determinato nella misura prevista dall'art 6 CCNL 06.05. 2010, ferma rimanendo la modalità di finanziamento stabilita dall'art. 9, comma 3 del CCNL 8/6/2000, il biennio;

- c) per i dirigenti che hanno già superato il quinquennio, lo stesso esito positivo della valutazione comporta il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività al maturare dell'esperienza professionale di 15 anni (art. 5, comma 5 CCNL 8 giugno 2000, II biennio).

VALUTAZIONE NEGATIVA

2. Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto agli artt. 3 co. 5 *bis* e 41 co. 1 del D.lgs. 150/2009, nonché dell'art. 8 del CCNL della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza SPTA del 3/11/2005. La valutazione negativa del dirigente determina:
- a. per il dirigente di struttura complessa alla scadenza dell'incarico comporta la mancata riconferma dello stesso, mantenendolo in servizio con altro incarico tra quelli professionali ricompresi nell'art. 27, lett. b) o c) del CCNL 8 giugno 2000; in tal caso si determinano la perdita dell'indennità di struttura complessa ove spettante e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;
 - b. nei confronti dei restanti dirigenti, compresi quelli con incarico di direzione di struttura semplice, il risultato negativo della valutazione alla scadenza dell'incarico comporta l'affidamento di un incarico tra quelli della tipologia c) dell'art. 27 del CCNL 8 giugno 2000 di minor valore economico, nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività di cui all'art. 5, comma 5 del CCNL 8 giugno 2000, II biennio economico, ove fosse da attribuire nel medesimo anno nonché nell'applicazione degli artt. 4, comma 2 e 5 del CCNL in pari data, relativo al II biennio (equiparazione della retribuzione di posizione).

Art. 5

Tutela della privacy

1. In base alla normativa sui dati sensibili, di cui all'art. 20 del D.lgs. 33/2013 e successive modifiche ed integrazioni nonché alle innovazioni introdotte in materia del Regolamento Europeo (Gdpr) n° 2016/679, in materia di comunicazione dei risultati dei processi valutativi e sulle notizie e valutazioni riguardanti i dipendenti deve essere garantita la privacy. Quindi, al fine di proteggere le schede e le eventuali documentazioni integrative ad esse allegate

dall'indebita disponibilità di persone non autorizzate, è necessario che i dirigenti e tutto il personale coinvolto a vario titolo nell'applicazione della presente procedura risultante dalla normativa di cui sopra, adottino le necessarie misure di protezione della relativa documentazione.

Art. 6
Norme finali e Transitorie

1. Per quanto non espressamente riportato nel presente regolamento si fa riferimento alle disposizioni di cui al C.C.N.L. dell'Area della Dirigenza del SSN dell'03/11/2005.
2. In sede di prima applicazione del presente regolamento, ai fini della conferma o assegnazione di nuovi incarichi a seguito del processo di riorganizzazione aziendale di cui al Regolamento per l'ordinamento interno dei servizi dell'Istituto adottato con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 22 novembre 2017, tutti i dirigenti sono sottoposti alla valutazione di termine incarico di cui al precedente articolo 1 comma 8 prima alinea, secondo le modalità individuate dal presente provvedimento e con le conseguenze determinate dallo stesso. In tal senso il valutatore di prima istanza protempore al momento della valutazione formula e fornisce al collegio tecnico la scheda di valutazione di prima istanza professionale (Allegato 2 scheda b) e la scheda di valutazione di prima istanza gestionale (Allegato 2 scheda a), a seconda degli incarichi oggetto di valutazione, riferita al periodo di durata dell'incarico, sentiti eventualmente i valutatori competenti per i periodi precedenti e tenendo conto anche degli esiti della valutazione del ciclo performance.
3. Il presente regolamento disciplina l'istituto della valutazione permanente fino ad emanazione di nuova regolamentazione dell'Istituto in recepimento della futura normativa contrattuale.

Annotazioni rilevanti sorte in sede di illustrazione della metodologia e delle schede di valutazione



Istituto Zooprofilattico Sperimentale
del Lazio e della Toscana *M. Aleandri*

ALLEGATO 2

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

compilazione a cura del valutatore

Scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali
Dati personali del Dirigente valutato

Nome e Cognome

Luogo e data di nascita

Struttura di appartenenza

Posizione dirigenziale ricoperta:

Periodo cui si riferisce la valutazione

dal

al

Data

(firma del dirigente valutato)

Con la presente autorizzo il trattamento dei dati personali ai fini dell'espletamento della procedura di valutazione ai sensi della normativa vigente in materia di tutela e protezione dei dati personali.

(firma del dirigente valutato)

2 a) Fattori di valutazione solo per i dirigenti con incarico di struttura semplice o complessa

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
1	<u>Sviluppo delle risorse umane, strumentali e tecnologiche</u> : capacità di indurre lo sviluppo della professionalità e della motivazione delle risorse umane affidate e coordinate, anche attraverso gli strumenti di valutazione del personale	Generalmente non si mostra sensibile alle esigenze professionali e motivazionali delle persone	1
		E' poco sensibile alle esigenze professionali e motivazionali delle persone e presta scarsa attenzione alla valutazione contrattuale	2
		Supporta in maniera adeguata lo sviluppo professionale e le motivazioni delle risorse, mostrandosi consapevole delle esigenze valutative	3
		Percepisce, anticipa e sviluppa la professionalità e la motivazione delle risorse, anche con un attento utilizzo dello strumento valutativo	4
		Percepisce, anticipa e sviluppa e/o supporta le necessità professionali e motivazionali di tutte le risorse aziendali ed extra aziendali, anche con un ottimale utilizzo delle valutazioni	5

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
2	<u>Capacità decisionale</u> : capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte e, comunque, nel rispetto delle indicazioni aziendali	Difficoltà di prendere decisioni	1
		Le decisioni prese non sempre sono tempestive e/o in sintonia con le priorità o necessità aziendali	2
		Capacità di decidere in modo adeguato con senso delle priorità ed in piena autonomia nell'ambito delle proprie attività	3
		Capacità di affrontare autonomamente con fermezza e destrezza situazioni difficili, tenendo sempre un atteggiamento propositivo ed organizzandosi per fronteggiarle	4
		Capace di anticipare ed affrontare le situazioni difficili con autonomia e fermezza fornendo supporto a tutta l'azienda	5

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
3	<u>Capacità organizzative e di coordinamento</u> : capacità di valutare adeguatamente le risorse necessarie e di coordinarle efficacemente (pianificazione delle attività, riconoscimento delle situazioni delegabili da quelle non delegabili, capacità di gestire i conflitti)	Non manifesta capacità organizzative e di coordinamento	1
		Manifesta alcune lacune (di valutazione, di pianificazione o di supporto) nelle attività organizzative e di coordinamento	2
		Capace di valutare le risorse necessarie e di pianificare, anche attraverso una equilibrata distribuzione dei carichi di lavoro e applicazione degli istituti contrattuali	3
		Manifesta notevole capacità di organizzare e coordinare, tenendo conto degli obiettivi e delle risorse affidate e coordinate oltre che della gestione adeguata degli istituti contrattuali	4
		Oltre a manifestare una notevole capacità organizzativa e di coordinamento, riesce ad anticipare, prevedere e gestire efficacemente gli eventuali imprevisti e/o conflitti ed a gestire in modo ottimale gli istituti contrattuali	5

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
4	<u>Capacità di valutazione</u> : capacità di valutare i propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi	Assenza di capacità di diversificare la valutazione dei collaboratori e di gestire la relativa comunicazione	1
		Sufficienza di capacità di diversificare la valutazione dei collaboratori e di gestire la relativa comunicazione	2
		Buona di capacità di diversificare la valutazione dei collaboratori e di gestire la relativa comunicazione	3

2 b) Fattori di valutazione per tutti i dirigenti (con e senza incarico di struttura)

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
5	<u>Sensibilità economica:</u> capacità di considerare in modo adeguato le implicazioni economiche del proprio lavoro	Nello svolgimento delle proprie attività non considera le implicazioni economiche, utilizzando le risorse in modo non adeguato	1
		Per ottenere un adeguato utilizzo delle risorse necessita di una costante azione di sensibilizzazione	2
		Il dirigente è attento all'utilizzo delle risorse e cerca di minimizzare gli sprechi	3
		Nelle scelte la valutazione costo/beneficio diventa un criterio di decisione importante	4
		Le valutazioni economiche svolte dal dirigente hanno avuto un impatto significativo a livello aziendale	5

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
6	<u>Partecipazione e collaborazione:</u> capacità di perseguire gli obiettivi comuni in collaborazione con altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione aziendale	Il più delle volte non manifesta comportamenti collaborativi	1
		Collabora solo su invito e secondo precise indicazioni, limitandosi al minimo indispensabile e non manifestando interesse alle attività integrate	2
		Partecipa e collabora in modo adeguato per il conseguimento degli obiettivi	3
		Partecipa e collabora in modo adeguato per il conseguimento degli obiettivi, creando un clima organizzativo favorevole alla produttività e mostrando di possedere tenacia e pazienza	4
		Opera sempre spontaneamente nell'ottica degli obiettivi comuni, consapevole che i risultati aziendali sono frutto di uno sforzo di gruppo	5

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
7	<u>Senso di responsabilità:</u> capacità di assumere le responsabilità in relazione al proprio ruolo, ai compiti assegnati e alle condizioni di lavoro	Declina le responsabilità relative alla propria posizione	1
		Non si assume spontaneamente le proprie responsabilità cercando di delegarle ad altri	2
		Si assume la responsabilità in relazione alla propria posizione	3
		Manifesta un comportamento responsabile anche al di là di quanto previsto dalle norme per la propria posizione	4
		Manifesta un comportamento responsabile non soltanto in relazione al proprio ruolo ma soprattutto nell'ottica dell'interesse generale dell'azienda e della soddisfazione dell'utente	5

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
8	<u>Osservanza delle direttive aziendali e delle norme del codice di comportamento:</u> conformità della condotta del dirigente alle norme del codice di comportamento ed alle direttive aziendali impartite	Il dirigente mantiene un comportamento non sempre in linea con le direttive aziendali e con gli obblighi derivanti dal codice di comportamento, screditando sia all'esterno che all'interno l'immagine dell'azienda	1
		Il dirigente osserva le direttive aziendali ma rispetto alle norme del codice non sempre tiene un comportamento riservato	2
		Il dirigente rispetta sia le direttive che le norme del codice	3
		Il dirigente osserva le direttive aziendali e rispetta scrupolosamente le norme del codice di comportamento, senza indurre in inutili burocratismi	4
		Il dirigente rispetta e tende a fare rispettare sia le direttive che le norme del codice	5

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
9	<u>Qualità del lavoro:</u> capacità di impostare e di realizzare in modo efficace, accurato e completo il proprio lavoro senza necessità di rifacimenti	Il più delle volte la qualità del lavoro non corrisponde alle aspettative	1
		Per assicurare una qualità del lavoro in linea con le attese necessita di controllo e supervisione frequente	2
		Il lavoro viene svolto con qualità corrispondente ai compiti assegnati con sufficiente autonomia	3
		La qualità del lavoro svolto è frequentemente superiore a quanto richiesto e mostra particolare attenzione ai bisogni dell'utenza	4
		La qualità del lavoro svolto eccede le aspettative, sia per quanto riguarda la cura dell'analisi e dell'esecuzione, sia per la completezza senza peraltro penalizzare i tempi di esecuzione, sia per le iniziative orientate al soddisfacimento dei bisogni dell'utenza	5

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
10	<u>Capacità di perseguire e realizzare gli obiettivi assegnati:</u> capacità di organizzare e gestire le risorse disponibili (personale, tempo, risorse economiche, ecc.) per conseguire gli obiettivi assegnati	Non manifesta capacità di gestione delle risorse disponibili per il perseguimento degli obiettivi, che non realizza	1
		Evidenzia alcune difficoltà nella gestione delle risorse, realizzando parzialmente gli obiettivi assegnati	2
		Gestisce le risorse in maniera appropriata e raggiunge gli obiettivi assegnati	3
		Esprime elevate capacità di gestione delle risorse e raggiunge gli obiettivi assegnati nei tempi previsti	4
		Gestisce con facilità e appropriatezza le risorse disponibili, raggiungendo obiettivi in misura superiore a quelli assegnati	5

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
11	<u>Quantità di lavoro svolto:</u> capacità di svolgere in modo rapido e tempestivo il lavoro, con adeguato rendimento	Il più delle volte il rendimento non corrisponde alle aspettative	1
		Per assicurare un rendimento in linea con le attese, necessita di interventi di stimolo e di sollecito frequenti	2
		Il lavoro viene svolto con un rendimento corrispondente ai compiti assegnati e quando è necessario è disponibile a farsi carico di lavori aggiuntivi su indicazione del responsabile	3
		Il rendimento del lavoro svolto è corrispondente a quanto richiesto e quando è necessario è disponibile a farsi carico di lavori aggiuntivi anche senza necessità di stimoli ed oltre l'orario di servizio	4
		Il rendimento del lavoro svolto è superiore a quanto richiesto e quando è necessario è disponibile a farsi carico di lavori aggiuntivi di propria iniziativa, senza necessità di stimolo e senza fruire di riposi compensativi	5

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
12	Flessibilità: capacità di svolgere attribuzioni differenti e di adeguarsi ai cambiamenti ed alle esigenze contingenti, riuscendo a far fronte a problemi e situazioni diversificate, nell'ambito del ruolo di appartenenza	E' in grado di svolgere compiti simili tra di loro non adeguandosi ai cambiamenti	1
		E' capace di svolgere compiti differenti soltanto previa adeguata formazione e con notevole supervisione in fase iniziale	2
		E' capace di svolgere compiti differenti e di adeguarsi ai cambiamenti ed a esigenze contingenti con sufficiente autonomia	3
		E' estremamente flessibile e capace di adeguarsi a cambiamenti anche repentini nel rispetto delle esigenze aziendali	4
		La sua notevole versatilità lo porta a ricoprire con successo incarichi diversi a seconda delle necessità aziendali	5

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
13	Capacità di apprendimento e di crescita professionale: capacità di comprendere rapidamente le direttive di lavoro e di migliorare continuamente l'attività svolta, anche attraverso la partecipazione a corsi di formazione	Difficoltà di apprendere e resistenza all'aggiornamento	1
		Apprende abbastanza rapidamente, ma fatica a tradurre in pratica, nel lavoro quotidiano, la conoscenza acquisita	2
		Capace di comprendere rapidamente le direttive di lavoro e di attuarle efficacemente, anche attraverso l'impiego del confronto professionale	3
		Capace di comprendere rapidamente le direttive di lavoro, di attuarle efficacemente e di migliorare l'attività svolta, proponendo procedure e soluzioni individuali, mostrando impegno per l'aggiornamento professionale	4
		Notevole iniziativa nell'apprendimento e nel miglioramento continuo dell'attività, rendendo operative le conoscenze acquisite anche attraverso i corsi di formazione e di aggiornamento professionale	5

	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punti
14	Capacità relazionali: capacità di intrattenere adeguati rapporti personali, mediante un efficace utilizzo della comunicazione ed una corretta gestione delle emozioni in momenti di crisi e stress	Manifesta lacune nella capacità di intrattenere adeguati rapporti personali e nella comunicazione, ponendosi spesso in contrapposizione con i colleghi e i superiori gerarchici	1
		Evidenzia alcune difficoltà di relazione e comunicazione	2
		Capace di intrattenere adeguati rapporti personali con una buona capacità di comunicazione sia nell'espressione scritta che in quella orale	3
		Capace di intrattenere adeguati rapporti personali, riuscendo efficacemente nella comunicazione e manifestando altresì una profonda attenzione ai diversi punti di vista	4
		Si dimostra capace di creare ottimi rapporti interpersonali	5



Quadro riepilogativo della proposta di valutazione

	Fattore di valutazione	Punti
1	Sviluppo delle risorse umane	
2	Capacità decisionale	
3	Capacità organizzativa e di coordinamento	
4	Capacità di valutazione	
TOTALE		
5	Sensibilità economica	
6	Partecipazione e collaborazione	
7	Senso di responsabilità	
8	Osservanza delle direttive aziendali e delle norme del codice di comportamento	
9	Qualità del lavoro	
10	Capacità di perseguire e realizzare gli obiettivi assegnati	
11	Qualità del lavoro svolto	
12	Flessibilità	
13	Capacità di apprendimento e crescita professionale	
14	Capacità relazionali	
TOTALE		

Data _____

Firma del valutatore di 1° istanza

Dott. _____

Firma, per presa visione, del dirigente valutato

Dott. _____

Legenda

Tabella 1 collegata alle schede di valutazione di cui all'allegato 2, scheda a) e b)

Dirigenti che ricoprono incarichi di direzione/responsabilità di struttura

Giudizi	Somma dei fattori	
	punti	
	da	a
Ottimo	55	68
Buono	42	54
Sufficiente	36	41
Mediocre	24	35
Scarso	14	23
numero parametri con punteggio <= 2 - scheda a) (item n° 1-2-3)		
numero parametri con punteggio <= 1 - scheda a) (item n° 4)		
numero parametri con punteggio <= 2 scheda b)		

Allegato D - Criteri e modalità per la valutazione permanente degli incarichi dirigenziali

Tabella 2 collegata alle schede di valutazione di cui all'allegato 2, scheda b)

Dirigenti che non ricoprono incarichi di direzione/responsabilità di struttura

Giudizi	Somma dei fattori	
	punti	
	da	a
Ottimo	40	50
Buono	31	39
Sufficiente	27	30
Mediocre	18	26
Scarso	10	17
numero parametri con punteggio <= 2 scheda b)		



Scheda di valutazione GESTIONALE / MANAGERIALE 2° ISTANZA - OIV

DIRIGENTE VALUTATO : _____

PROFILO PROFESSIONALE : _____

STRUTTURA : _____

TIPOLOGIA DELL'INCARICO : _____

DECORRENZA DELL'INCARICO : _____

PERIODO VALUTATO: DAL AL

PERFORMANCE DELL'EQUIPE : %

Osservazioni, indicazioni, rilievi del Valutatore di prima istanza:

.....
.....
.....
.....
.....

Controdeduzioni, osservazioni, indicazioni, rilievi del Valutato:

.....
.....
.....
.....
.....

Analisi dell'OIV :

.....
.....
.....
.....
.....

Sintesi valutazione capacità gestionali / manageriali

Tipologia delle valutazioni	Punteggio
1° Istanza (come da proposta del relativo Responsabile)	/100
2° Istanza (punteggio integrativo a carattere facoltativo a cura dell'OIV)	/100

Totale

②

/100

Valutazione finale, giudizio sintetico.

Posto il valore soglia del punteggio da conseguire dal singolo dirigente pari a: 53/100.

Considerato l'insieme della documentazione agli atti, si esprime il seguente giudizio sintetico:

POSITIVO

NEGATIVO

DATA

L'OIV



Scheda di valutazione PROFESSIONALE/COMPORAMENTALE 2° ISTANZA – Collegio Tecnico

DIRIGENTE VALUTATO: _____

PROFILO PROFESSIONALE: _____

STRUTTURA: _____

TITOLARE D'INCARICO DI
STRUTTURA:

SI	NO
----	----

TIPOLOGIA DELL'INCARICO: _____

DECORRENZA DELL'INCARICO: _____

PERIODO VALUTATO:

DAL _____ AL _____

Dinamica delle valutazioni professionali di prima istanza [Rif. A] :

ANNO	VALUTAZIONE SINTETICA DI 1° E 2° ISTANZA
------	---

- IN FORTE ASCESA
- IN MIGLIORAMENTO
- STABILE
- IN FLESSIONE
- IN NETTO PEGGIORAMENTO

Osservazioni, indicazioni, rilievi del Valutatore di prima istanza [Rif. B]

PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione è stata pubblicata ai sensi della legge 69/2009 e successive modificazioni ed integrazioni in data *25/05/2018.*

IL FUNZIONARIO INCARICATO
Sig.ra Eleonora Quagliarella

