

Cl.: 1.1.02

DECRETO n. 343

del 31/08/2017

OGGETTO: APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEI
COLLEGI TECNICI PER LA VERIFICA E LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

II DIRETTORE GENERALE – Dott. Salvatore Mannino

Acquisito il parere favorevole del
DIRETTORE AMMINISTRATIVO F.F.

Dott.ssa Lorella Biancifiori

Acquisito il parere favorevole del
DIRETTORE SANITARIO F.F.

Dott. Enrico Bolzoni

Acquisito il parere favorevole del
DIRETTORE SOCIOSANITARIO

Dott. Diego Maltagliati

Responsabile del procedimento: Avv. Ernesto Treccani

IL DIRETTORE GENERALE

Dato atto che con Deliberazione n. X/4470 del 10/12/2015 è stata costituita, a decorrere dal 1/01/2016, l'Agenzia di Tutela della Salute (ATS) della Val Padana a seguito dell'emanazione della L.R. 11.08.2015, n. 23 avente per oggetto "Evoluzione del sistema socio sanitario lombardo: modifiche al titolo I e II della Legge Regionale 30/12/2009 n. 33";

Visto il Decreto n. 105 del 17/03/2017 con il quale si è preso atto della DGR N. X/6328 del 13.3.2017 relativa all'approvazione del piano di organizzazione aziendale strategico (POAS) dell'ATS della Val Padana;

Richiamato in particolare il paragrafo 3.3.2 del POAS "Contratti Individuali, Obiettivi e Valutazione", inserito nella parte descrittiva riferita all'attività di indirizzo, di controllo e di gestione, che prevede che alla valutazione dei dirigenti titolari di incarichi (strutture complesse, semplici, professionali di alta specializzazione) provvede periodicamente il Collegio tecnico;

Premesso che:

- gli artt. 25 dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria e dell'Area della Dirigenza del Ruolo Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo sottoscritti il 3 novembre 2005 prevedono, tra l'altro che la valutazione dei dirigenti, che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa, è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro;
- gli artt. 26 dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell'area della Dirigenza Medica e Veterinaria e dell'Area della Dirigenza del Ruolo Sanitario, Professionale, Tecnico ed Amministrativo sottoscritti il 3 novembre 2005 prevedono, tra l'altro, che l'organismo per la verifica e valutazione dei risultati e delle attività dei dirigenti, con le scadenze temporali previste dalla normativa, è il Collegio Tecnico;

Ritenuto pertanto di definire, mediante apposito Regolamento, i criteri per la composizione e il funzionamento del Collegio Tecnico per la verifica e la valutazione del personale dipendente dell'ATS della Val Padana;

Preso atto che il Regolamento per i Collegi Tecnici è stato illustrato e condiviso con le OO.SS. delle due Aree della Dirigenza in data 31/5/2017, e sottoposto al vaglio del Collegio di Direzione in data 19/7/2017;

Dato atto che il Regolamento in oggetto prevede all'art. 5 "Composizione e durata" che il Collegio Tecnico, nominato dal Direttore Generale, sia composto:

- da una figura esterna esperta in tecniche di valutazione del personale o tecniche di gestione/organizzazione aziendale nell'ambito delle Aziende Sanitarie Pubbliche, quale garanzia di imparzialità, trasparenza e terzietà all'interno del Collegio stesso;
- da eventuali componenti esterni, nel caso in cui venga accertata la mancanza di figure professionali idonee all'interno dell'Agenzia;

Ritenuto pertanto di corrispondere alle professionalità esterne delle quali l'Agenzia si potrà avvalere, un importo, per ogni seduta, pari a € 500,00 onnicomprensivo (IVA esclusa);

Vista l'attestazione dell'Avv. Ernesto Treccani nella duplice veste di responsabile del procedimento amministrativo e di Direttore dell'UOC Gestione Risorse Umane in ordine alla regolarità tecnica e alla legittimità del presente atto;

Vista l'attestazione del Servizio Economico Finanziario in ordine alla regolarità contabile;

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo F.F., Sanitario F.F. e Sociosanitario;

DECRETA

1. di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, il Regolamento per la composizione e funzionamento del collegio tecnico per la valutazione del personale dirigenziale, allegato al presente decreto a costituirne parte integrante e sostanziale;
2. di corrispondere alle professionalità esterne delle quali l'Agenzia si potrà avvalere, un importo, per ogni seduta, pari a € 500,00 onnicomprensivo (IVA esclusa);
3. di disporre, a cura degli Affari Generali, la pubblicazione all'Albo on-line ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009, e nel rispetto del D.Lgs. n. 196/2003.

Firmato digitalmente
Dott. Salvatore Mannino



***REGOLAMENTO PER LA COMPOSIZIONE E
FUNZIONAMENTO DEL COLLEGIO TECNICO PER LE
VERIFICHE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE***

***AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
AREA DELLA DIRIGENZA SANITARIA,
PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA***

- Art. 1** _ *Normativa di riferimento*
Art. 2 _ *Ambito di applicazione*
Art. 3 _ *Natura e collocazione del Collegio Tecnico*
Art. 4 _ *Principi e fasi della valutazione*
Art. 5 _ *Composizione e durata*
Art. 6 _ *Oggetto della valutazione e funzioni del Collegio Tecnico*
Art. 7 _ *Effetti della valutazione*
Art. 8 _ *Scadenze delle verifiche relative agli incarichi*
Art. 9 _ *Norme finali*



Art.1 - Normativa di riferimento

La disciplina delle verifiche dei Dirigenti del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) è contenuta nelle seguenti fonti:

- **Art. 15 del D.lgs. 502/1992** e successive modifiche;
- **Contratti Collettivi Nazionali sottoscritti il 3 novembre 2005** per l'Area della Dirigenza Medico-Veterinaria e per l'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale;
- **Allegato 5 ai Contratti Collettivi Nazionali** sottoscritti il 3 novembre 2005;
- **Contratti Collettivi Nazionali sottoscritti il 17 ottobre 2008** per l'Area della Dirigenza Medico-Veterinaria e per l'Area Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale;
- **Deliberazione di Giunta Regionale n. 9463 del 20/05/2009** "Linee di indirizzo in applicazione dell'art. 5 (coordinamento regionale) dei contratti collettivi nazionali di lavoro della Dirigenza Medico-Veterinaria e Sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale sottoscritti il 17 ottobre 2008";
- **Contratti Integrativi aziendali.**

Art. 2 - Ambito di applicazione

Ai sensi e per gli effetti di cui agli art. 26 dei CC.CC.NN.LL del 3/11/2005, Area Dirigenza Medica e Veterinaria ed Area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa del SSN, è istituito il Collegio Tecnico, con il compito di procedere 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 quinquennale in relazione all' indennità di esclusività.



TIPO DI VERIFICA Da parte del Collegio Tecnico	DESTINATARI	EFFETTI Valutazione Positiva Art. 27/28 CCNL 2005
Alla scadenza dell'incarico	<ul style="list-style-type: none"> • Incarichi di struttura semplice e complessa • Altri Dirigenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Condizione per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo gestionali ed economico • Condizione per la conferma od il conferimento di nuovi incarichi di maggior rilievo professionale economico o di struttura semplice
Al termine del 5° anno	<ul style="list-style-type: none"> • Neoassunti 	<ul style="list-style-type: none"> • Attribuzione di incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettivi, di verifica e controllo • Direzione di strutture semplici
Al raggiungimento esperienza richiesta (termine del V anno e XV anno)	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti dirigenti area medica e veterinaria • Dirigenti biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti 	<ul style="list-style-type: none"> • Passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività

Art. 3 - Natura e collocazione del Collegio Tecnico

Il Collegio Tecnico è l'organismo preposto per la verifica e per la valutazione dell'attività professionale della dirigenza. Opera in autonomia rispetto agli organi dell'ATS e le valutazioni espresse costituiscono presupposto di un complesso atto procedimentale che si conclude con il provvedimento del Direttore Generale rispetto ai relativi effetti. Il Collegio è tenuto ad applicare la metodologia valutativa stabilita dall'Agenzia con il presente Regolamento.

Art. 4 - Principi e fasi della valutazione

La procedura di valutazione deve essere improntata ai seguenti principi:

- trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di prima e seconda istanza;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto (dirigente sovraordinato) che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale il Collegio Tecnico (organismo di verifica) è chiamato a pronunciarsi.



La procedura di valutazione si articola in due fasi:

- la valutazione di prima istanza, effettuata in base al principio della diretta conoscenza dell'attività del valutato, dal Dirigente sovraordinato
- la verifica/valutazione del Collegio Tecnico (seconda istanza) in ordine alla proposta di valutazione.

Art. 5 – Composizione e durata

Il Collegio Tecnico, composto da tre membri e nominato dal Direttore Generale, è presieduto dal Direttore del Dipartimento di appartenenza del Dirigente da sottoporre a valutazione.

In mancanza di Dipartimento e/o di incarico di Direttore di Dipartimento, il Collegio è presieduto dal Direttore Aziendale di riferimento.

I due componenti del Collegio, diversi dal Presidente, devono essere:

- un Dirigente esperto nel profilo, specializzazione/ disciplina o materia affine del valutato, titolare di un incarico di pari o superiore responsabilità;
- un componente esperto, di provenienza esterna, in tecniche di valutazione del personale o tecniche di gestione/organizzazione aziendale nell'ambito delle Aziende Sanitarie Pubbliche.

In mancanza di figure professionali idonee all'interno dell'Agenzia, la stessa si riserva di individuare componenti esterni.

Di seguito si riporta lo schema di composizione:

Qualificazione	Ruolo nel Collegio
Direttore del dipartimento interessato (o Direttore Amministrativo, Sanitario, o Socio sanitario)	Presidente
Dirigente esperto nel profilo, specializzazione/ disciplina o materia affine del soggetto a valutazione.	Componente
Esperto in tecniche di valutazione del personale o in tecniche di gestione aziendale nell'ambito delle Aziende Sanitarie Pubbliche	Componente

Il collegio tecnico dura in carica per il tempo necessario all'espletamento delle operazioni di valutazioni di volta in volta demandate allo stesso, con disposizione scritta dal Direttore Generale.

Il Collegio Tecnico si riunisce nel luogo indicato nell'avviso di convocazione (presso la sede dell'Agenzia od altrove) sulla base dello scadenziario definito in funzione delle valutazioni da svolgere e sentito il segretario del Collegio. Di regola la convocazione deve pervenire ai componenti almeno cinque giorni prima della riunione. Nei casi di urgenza il termine può essere più breve, ma non inferiore ad un giorno.



Nel caso in cui il valutato sia il dirigente di struttura complessa che ricopre anche l'incarico di Direttore del Dipartimento, la valutazione sia di prima sia di seconda istanza è effettuata dal Direttore Aziendale di riferimento (DA-DS-DSS), che presiede, altresì, il Collegio. Resta ferma la composizione del Collegio per i restanti due componenti come sopra individuata.

Qualora che il Presidente o uno dei membri sia anche il valutatore di prima istanza, questi si astiene, per il caso specifico, alle decisioni adottate dal Collegio.

Il Collegio Tecnico si avvarrà dell'apporto di un funzionario del Servizio Gestione Risorse Umane dell'Agenzia che curerà, tra l'altro, gli adempimenti propedeutici e procedurali necessari per la definizione delle attività di valutazione, con funzioni di segretario verbalizzante. Gli esiti dei lavori del Collegio devono risultare da apposito verbale

Il Collegio Tecnico risponde dei risultati della propria attività direttamente al Direttore Generale.

Non può far parte dell'organismo collegiale chi ricopre cariche politiche e chi è rappresentante sindacale o componente delle R.S.U.

Art. 6 - Oggetto della valutazione e funzioni del Collegio Tecnico

La valutazione del Collegio Tecnico riguarda tutti i dirigenti e tiene conto di tutti gli elementi previsti dall'art.28 del CC.CC.NN.LL del 3/11/2005 dell'area Dirigenza Medica e Veterinaria e area Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa del SSN.

Il Servizio Gestione Risorse Umane invia, relativamente ai dirigenti interessati, la scheda di valutazione (schede allegate) dell'attività professionale, che dovrà essere compilata dal valutatore di 1° istanza, prima o durante il colloquio di valutazione con il dirigente valutato. La scheda deve essere controfirmata, per presa visione, dal valutato che, in apposito spazio riservato potrà formulare eventuali osservazioni in ordine alla valutazione medesima e restituita al Servizio Gestione Risorse Umane che provvederà ad istruire la pratica e alla sua trasmissione al Collegio Tecnico per le valutazioni di competenza.

Il Collegio Tecnico svolge essenzialmente funzione di verifica: approva o riforma la proposta di valutazione (in questo ultimo caso con motivazione).

Per la validità delle decisioni relative alle valutazioni del Collegio Tecnico è necessaria la presenza di tutti i componenti compreso obbligatoriamente il Presidente.

Le valutazioni del Collegio Tecnico devono risultare dai verbali redatti a cura del segretario e firmati dai Componenti del Collegio interessato, nonché dal segretario stesso. Copia dei verbali relativi alla valutazione inviata al Servizio Gestione Risorse Umane verrà inserita nel fascicolo personale di ciascun dipendente

Il Collegio è investito dei più ampi poteri per procedere alle valutazioni di competenza, ha accesso ai documenti amministrativi e può richiedere tutti gli atti necessari per l'espletamento dei propri compiti istituzionali.



Art. 7 - Effetti della valutazione

Per quanto concerne gli **effetti della valutazione positiva** si rinvia agli artt. 27/28 CC.CC.NN.LL. del 3/11/2005 della dirigenza, così come dettagliati nella tabella di cui all'art. 2.

Per quanto concerne gli **effetti della valutazione negativa** dei risultati si rinvia agli artt. 30 e 31 dei CC.CC.NN.LL. del 3/11/2005 della dirigenza. In questo caso sussiste l'obbligo da parte del Collegio Tecnico di convocare, con almeno un preavviso di 15 giorni, il dirigente interessato al fine di acquisire le controdeduzioni del dirigente stesso, prima della formulazione della valutazione negativa.

Il Collegio Tecnico, una volta sentito l'interessato, anche assistito da una persona di fiducia, se ritiene fondato l'accertamento della responsabilità, assume il provvedimento che dovrà essere comunicato in forma scritta, con allegata motivazione al dirigente stesso.

Art. 8 - Scadenze delle verifiche relative agli incarichi

I Collegi tecnici effettuano la verifica finale, al termine dell'incarico, entro la scadenza dell'incarico stesso, allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi. E' prevista la possibilità di anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico nei casi di possibile revoca dell'incarico ai sensi dell'art. 30 dei CCNL delle aree dirigenziali del 3.11.2005. E' altresì prevista una nuova verifica l'anno successivo per l'eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione nei confronti dei dirigenti (esclusi quelli di struttura complessa) con riguardo alle indennità.

Nell'ipotesi in cui la valutazione non venisse effettuata entro i termini di scadenza dell'incarico, lo stesso si intende prorogato fino alla data di effettuazione della valutazione.

Art. 9 - Norme finali

Il presente regolamento entra in vigore dalla data di adozione del decreto di approvazione per i successivi 3 anni.

Per quanto non previsto nel presente regolamento si fa riferimento alla normativa contrattuale vigente. Qualsiasi controversia che dovesse insorgere in ordine alla validità, all'interpretazione od all'esecuzione del presente regolamento sarà deferita alla decisione del Direttore Generale dell'Azienda

Allegati:

scheda di valutazione dirigenti con incarico di struttura;

scheda di valutazione dirigenti con incarico professionale.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI CON INCARICO DI STRUTTURA
--

Cognome e nome

Matricola

Titolare di incarico di struttura

Profilo Professionale

Periodo considerato

Articolazione organizzativa

Valutatore di prima istanza:

nome e cognome

Posizione ricoperta

VERIFICA ATTIVITÀ PROFESSIONALE NEL PERIODO OGGETTO DI VALUTAZIONE

1) VALUTAZIONE PRESTAZIONE INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Anno di riferimento	Percentuale di valutazione

2) ULTERIORI ELEMENTI DESUNTI DAL CURRICULUM DA PRESENTARE A CURA DEL PERSONALE DEL DIRIGENTE DA VALUTARE PER IL PERIODO CONSIDERATO

3) ULTERIORI ELEMENTI DI VALUTAZIONE**1. Comportamento manageriale: capacità di leadership, capacità di delegare, di mediare e promuovere attività di squadra per raggiungere un comune obiettivo:**

- organizzare, pianificare e programmare efficacemente sia le risorse disponibili (umane e strumentali) che la propria attività coerentemente con le linee strategiche e gli obiettivi dell'Agenzia;
- promuovere il miglioramento continuo della qualità professionale, organizzativa e relazionale della propria struttura;
- promuovere la delega ai propri collaboratori conservando la piena responsabilità del ruolo.

2. Capacità di favorire adeguati momenti di informazione e formazione:

- curare l'aggiornamento dei propri collaboratori nonché il proprio e, se previsto, rispettare il raggiungimento del minimo credito formativo ai sensi dell'art.16 ter, comma 2 del d.lgs. n. 502/1992;
- promuovere e favorire la crescita professionale dei propri collaboratori;
- diffondere informazioni utili al funzionamento del servizio e alla partecipazione dei collaboratori.

3. Capacità di pianificare in maniera efficace e produttiva, monitorando costantemente i fattori incidenti sull'assetto produttivo ed attivando eventuali azioni correttive:

- individuare priorità, tempi e modi e risorse necessarie per la realizzazione degli obiettivi strategici aziendali e di struttura;
 - orientamento alla qualità della propria Struttura attraverso l'analisi ed il miglioramento dei processi;
 - contribuire all'integrazione tra le diverse articolazioni organizzative aziendali, anche in relazione alla gestione di emergenze e cambiamenti di modalità operative.
-
-

4. Capacità di prendere decisioni rapidamente e di assumersi le responsabilità caratterizzando il proprio lavoro secondo criteri di efficacia, efficienza ed economicità:

- prendere decisioni rapidamente e con discrezionalità e rischio;
 - fare scelte opportune e coerenti agli indirizzi e agli obiettivi aziendali;
 - osservare il codice di comportamento dei dipendenti pubblici e il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.
-
-

5. Capacità di partecipazione ai processi aziendali: grado di appartenenza e attenzione a promuovere l'immagine dell'Azienda

- creare un clima organizzativo favorevole alla proficua partecipazione di tutti i collaboratori, ponendo attenzione anche alle attese e agli interessi individuali;
 - sviluppare il senso di appartenenza, comunicando valori e cultura aziendali;
 - dimostrare, anche tramite una adeguata differenziazione dei giudizi la capacità di valutare i propri collaboratori.
-
-

6. Capacità di promuovere innovazioni all'interno della propria organizzazione

- proporre, realizzare e monitorare progetti innovativi, valutando anche l'impatto economico e le eventuali ricadute sull'organizzazione;
 - contribuire all'implementazione di strumenti tecnico/organizzativi anche mediante analisi comparative, studio di possibili scenari futuri, confronto con altre aziende.
-
-

VALUTAZIONE COMPLESSIVA:

☐

POSITIVA

☐

NEGATIVA

IL VALUTATORE

firma

Il Dirigente valutato (per presa visione)

firma

eventuali osservazioni in ordine alla valutazione

Data valutazione e colloquio

SCHEDA DI VALUTAZIONE DIRIGENTI CON INCARICO PROFESSIONALE

Cognome e nome

Matricola

Titolare di incarico professionale

Profilo Professionale

Periodo considerato

Articolazione organizzativa

Valutatore di prima istanza:

nome e cognome

Posizione ricoperta

VERIFICA ATTIVITÀ PROFESSIONALE NEL PERIODO OGGETTO DI VALUTAZIONE

1) VALUTAZIONE PRESTAZIONE INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Anno di riferimento	Percentuale di valutazione

2) ULTERIORI ELEMENTI DESUNTI DAL CURRICULUM DA PRESENTARE A CURA DEL DIRIGENTE DA VALUTARE PER IL PERIODO CONSIDERATO

3) ULTERIORI ELEMENTI DI VALUTAZIONE**1. Collaborazione interna ed esterna e livello di partecipazione multi professionale nell'organizzazione dipartimentale o dello staff:**

- lavorare in gruppo gestendo costruttivamente le relazioni interne – esterne;
- favorire la cooperazione tra i propri collaboratori creando senso di appartenenza .
-

2. Grado di autonomia raggiunto nello svolgimento delle diverse prestazioni professionali di competenza, utilizzando in modo appropriato le conoscenze e le competenze disponibili avvalendosi anche di percorsi formativi:

- dimostrare autonomia professionale e assunzione di responsabilità nel prendere decisioni;
- gestire correttamente la priorità degli interventi;
- mettere a disposizione-condividere il proprio bagaglio professionale.

3. Capacità di applicare le tecniche professionali, i protocolli operativi e i piani di lavoro o altri analoghi strumenti esistenti in maniera adeguata alla propria posizione:

- conoscere e applicare strumenti operativi, orientandoli all'efficienza e alla ottimizzazione dell'attività svolta;
- dimostrare di sapersi adeguare con flessibilità a situazioni in evoluzione.

4. Capacità di relazione e grado di partecipazione ad attività orientata alla implementazione e/o semplificazione di attività istituzionali, anche a livello di dipartimento:

- contribuire a proporre soluzioni operative efficaci proponendo alternative di azione e ipotesi di soluzione;
 - partecipare responsabilmente a realizzare alternative di azione e soluzioni individuate.
-
-

5. Grado di orientamento al rispetto delle regole, dei processi aziendali e dei requisiti qualitativi, all'attenzione verso il cliente interno ed esterno e all'osservanza del codice di comportamento dei dipendenti pubblici e del Piano Triennale di prevenzione della corruzione:

- conoscere i processi aziendali, i processi qualitativi, le regole di comportamento e aderire conformemente ad essi;
 - cogliere e soddisfare le esigenze sia del cliente interno che del cliente esterno.
-
-

6. Partecipazione alle iniziative di formazione residenziali, formazione sul campo e ad altre tipologie formative e, se previsto, raggiungimento del minimo credito formativo ai sensi dell'art.16 ter, comma 2 del d.lgs. n.50211992:

- migliorare continuamente la propria performance e sviluppare progressivamente la propria attività professionale anche attraverso un costante aggiornamento.
-
-

VALUTAZIONE COMPLESSIVA:

☐

POSITIVA

☐

NEGATIVA

IL VALUTATORE

firma

GIUDIZIO FINALE ESPRESSO IN FORMA SINTETICA

Il Dirigente valutato (per presa visione)

firma

Eventuali osservazioni in ordine alla valutazione

Data valutazione e colloquio
