# REGOLAMENTO DI DISCIPLINA DEL "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E DELLA TRASPARENZA"

## Art. 1 - Oggetto e finalità

1. Le disposizioni contenute nel presente titolo disciplinano i principi generali del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti della Sanitaservice ASL FG S.r.l. al fine di assicurare adeguati standard qualitativi ed economici dei servizi tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa ed individuale.
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è volto al miglioramento della qualità dei servizi offerti tramite la crescita della professionalità dei dipendenti e la valorizzazione del merito di ciascuno secondo il principio di pari opportunità.
3. La performance è misurata e valutata con riferimento:
   - alla Società nel suo complesso ed ai settori in cui si articola;
   - ai singoli dipendenti.

## Art. 2 - Ruolo di indirizzo

1. Con apposito provvedimento (Piano delle Attività) da approvare entro il 31 gennaio di ogni anno, l'Amministratore Unico individua, gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi della Società tenuto conto delle lenee di indirizzo per la gestione indicate dal socio unico ASL FG.

## Art. 3 - Fasi del ciclo della performance

1. Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:
   a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
   b. collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse;
   c. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
   d. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
   e. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
   f. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo ed ai cittadini.

## Art. 4 - Caratteristiche degli obiettivi

1. Gli obiettivi programmati dovranno essere:
   - rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale ed alle priorità politiche ed alle strategie della Società;
   - commisurabili in termini concreti e chiari;
   - tali da determinare miglioramenti della qualità dei servizi erogati;
   - riferibili ad un arco temporale determinato, corrispondente ad un anno;
   - confrontabili con dati relativi alla amministrazione ed afferenti gli anni precedenti entro il limite di un triennio;
   - correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

## Art. 5 - Fasi della valutazione

1. Il procedimento di valutazione si articola in quattro fasi:
   a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei risultati attesi accompagnati dall'individuazione delle risorse finanziarie, strumentali ed umane necessarie per il raggiungimento con riferimento alla programmazione;
   b) monitoraggio da effettuarsi con relazione da parte dei Responsabili di settore entro il 30 giugno di ogni anno, che consenta di apportare tutte le integrazioni e correzioni che si rendono necessarie;
   c) rendicontazione dei risultati all'Amministratore Unico da parte dei Responsabili di settore entro il 30 aprile di ogni anno;
   d) relazione finale da parte dell'Amministratore unico entro il termine massimo del 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento del ciclo della performance;
   e) pubblicizzazione sul sito dei risultati.

## Art. 6 - Performance organizzativa e individuale.

1. In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009, la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla Società nel suo complesso, alle aree di responsabilità in cui si articola l'attività della medesima ed ai singoli dipendenti.

**A) La performance organizzativa fa riferimento ai seguenti aspetti:**

1. impatto dell'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
2. soddisfazione delle esigenze dei cittadini anche attraverso la eventuale attivazione di modalità e procedure interattive;
3. livello complessivo degli obiettivi raggiunti in sede di attuazione dei piani e programmi previsti;
4. grado di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane della Società anche attraverso percorsi formativi e di crescita professionale in funzione del miglioramento qualitativo e della modernizzazione dell'organizzazione dell'ente e dei singoli settori;
5. qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
6. efficienza dell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi per la erogazione dei servizi, nonché all'ottimizzazione dei procedimenti amministrativi.

**B) La performance individuale dei Responsabile di settore è collegata:**

1. al grado di conseguimento degli obiettivi ordinari anche con riguardo al lavoro direttamente svolto;
2. al livello di raggiungimento di eventuali specifici obiettivi individuali;
3. al grado di soddisfazione dell'utenza dimostrabile attraverso sondaggi, indagini, reclami e risposte;

4. alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile anche attraverso una significativa differenziazione dei giudizi;
5. alla capacità di promuovere professionalità individuali anche attraverso la frequenza a corsi di aggiornamento, riunioni informative, formative, seminari ….. anche in funzione del miglioramento della qualità dei servizi resi dalla Società;
6. alla capacità di mantenere o ridurre i costi dei servizi di competenza;
7. alla capacità di introdurre autonomamente modificazioni organizzative desumibili da atti formali, con le quali far fronte a varie esigenze oltre a rispondere tempestivamente a situazioni di urgenza;
8. al contributo individuale fornito per la performance organizzativa.

**C) La performance individuale del personale è collegata:**

1. al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
2. al contributo fornito alla performance del settore di appartenenza;
3. al grado di competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali relativi l'organizzazione.

## TITOLO II SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE

### Art. 7 - Soggetti cui è affidata la valutazione della performance

1. La funzione di valutazione della performance è affidata:
   a. all'Organismo Indipendente di Valutazione, da ora chiamato O.I.V., cui compete la proposta di valutazione annuale dei Responsabili di settore, oltre la validazione dei risultati della performance organizzativa annuale;
   b. ai Responsabili di settore relativamente il personale assegnato al proprio settore;
   c. l'Amministratore Unico, l'approvazione della proposta di valutazione dei Responsabili di settore.

### Art. 8 - L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) - Funzioni

1. E' istituito presso la Sanitaservice ASL FG S.r.l. l'O.I.V.
2. L'O.I.V. opera in posizione autonoma e risponde esclusivamente all'Amministratore Unico.
3. Le funzioni dell'O.I.V. sono le seguenti:
   a. valuta la performance di ciascuna struttura amministrativa e sottopone all'Amministratore Unico la proposta di valutazione annuale della prestazione dei Responsabili di settore;
   b. nell'ambito del processo di pianificazione e controllo, supporta sotto un profilo tecnico gestionale l'Amministratore Unico nell'attività di predisposizione delle direttive e degli obiettivi programmatici da attribuirsi ai Responsabili di settore della Società attraverso la redazione di apposita relazione;
   c. monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza ed integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso.
   d. comunica tempestivamente all'Amministratore Unico le criticità riscontrate;

e. garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e dal presente regolamento, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
f. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
g. valida i risultati della performance organizzativa;
h. propone all'Amministratore Unico modifiche al sistema di misurazione e valutazione della performance della Società oltre a curare l'aggiornamento del sistema.

**Art. 9 - Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivo della performance**

1. La Società promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche e valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera.
2. E' vietata la corresponsione di incentivi e premi collegati alla performance in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi, in assenza di verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati con il presente regolamento.
3. In caso di mancata adozione del Piano della Performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai Responsabili di settore che risultino avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e conseguentemente la Società non potrà procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

**Art. 10 - Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale**

**10.1 Criteri di valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione del premio per la performance individuale**

**10.1.1. Oggetto della valutazione**

Oggetto della valutazione titolari sono:

a) il conseguimento degli obiettivi di cui al Piano delle Attività (PdA), ovvero la ***valutazione del rendimento***;
b) i comportamenti tenuti dal Responsabile di settore allo scopo di ottenere i risultati prefissati, ovvero la ***valutazione del comportamento***.

**10.1.2. La valutazione del rendimento**

Relativamente alla valutazione del rendimento, la proposta degli obiettivi sarà formulata dai Responsabili di settore e trasmessa all'Amministratore Unico, nonché all'O.I.V. per acquisirne il parere di competenza. Detti obiettivi dovranno:

*a)* essere predeterminati;
*b)* essere indicati espressamente nel P.d.A.;
*c)* essere coerenti con le strategie della Società;
*d)* essere misurabili;
*e)* essere significativi e/o innovativi;
*f)* essere non facilmente raggiungibili ma realistici.

Nella valutazione del rendimento si dovrà considerare la congruità dei diversi obiettivi nell'ambito degli indirizzi di vertice. Saranno oggetto di valutazione solo gli obiettivi strategici o di miglioramento che vanno oltre l'ordinaria gestione.
La valutazione degli altri obiettivi avrà una ricaduta nella valutazione dei comportamenti.

**10.1.3. La valutazione dei comportamenti**

Relativamente alla *valutazione dei comportamenti,* i criteri sono i seguenti:

| Descrizione della valutazione dei comportamenti organizzativi | | | |
|---|---|---|---|
| ***Interpretazione*** | ***Prestazione*** | ***Punteggio***[11] | ***Esito*** |
| Comportamenti non adeguati | Insufficiente | Da 1 a 2 | Negativo (motivazione obbligatoria) |
| Comportamenti solo parzialmente adeguati | Minima | Da 3 a 5 | Negativo (motivazione obbligatoria) |
| Comportamenti adeguati | Accettabile | Da 6 a 7 | Positivo |
| Comportamenti più che adeguati | Adeguata alla attese | Da 8 a 9 | Positivo |
| Comportamenti eccellenti | Superiore alle attese | 10 | Ottimo (motivazione obbligatoria) |

L'attribuzione dei punteggi da parte del valutatore deve rispecchiare una significativa differenziazione dei giudizi. Ciò significa che il valutatore, nell'assegnare i punteggi a disposizione, deve stabilire un termine di paragone fra tutti i collaboratori e contestualizzare le varie aree comportamentali (con riferimento ai singoli) per rendere chiaro al soggetto valutato, durante il colloquio di feedback, i motivi della valutazione.
È opportuno che il Responsabile di settore incontri, prima di iniziare la valutazione, i responsabili delle unità organizzative (qualora presenti nella macro-struttura), al fine di condividere la metodologia e la scala di valutazione, a garanzia di coerenza nell'espressione del giudizio.
Il risultato finale della valutazione dei comportamenti organizzativi è ricondotto in valore percentuale, attribuendo al punteggio "10" il valore 100%.
Il risultato relativo alla valutazione dei comportamenti è positivo se uguale o superiore al 60% (media dei punteggi agiti uguale o superiore a 6).

**10.1.4. Modalità della valutazione**

La valutazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi.
Il punteggio massimo attribuito ai diversi fattori valutativi è il seguente:

| Fattori valutativi | Punteggio massimo |
|---|---|
| Raggiungimento degli obiettivi | 60 |
| Comportamenti | 40 |
| TOTALE | 100 |

[1] Il punteggio assegnato deve avere valore intero, non decimale.

### 10.1.4.1. Modalità di valutazione del conseguimento degli obiettivi

Il punteggio complessivamente riservato alla valutazione degli obiettivi (punti 60) è ripartito tra i singoli obiettivi assegnati in relazione al peso ad essi preventivamente attribuito.
In sede di individuazione dell'obiettivo va anche precisato se il suo parziale conseguimento (ed in caso affermativo in quali termini) possa essere comunque oggetto di valutazione parzialmente positiva. In caso contrario il parziale conseguimento dell'obiettivo equivarrà a mancato conseguimento, e quindi sarà valutato 0 punti.
Il mancato conseguimento dell'obiettivo ove imputabile a fatti e/o atti imprevedibili e sopravvenuti, non imputabili al Responsabile di settore, equivarrà alla sua non valutabilità a condizione che il Responsabile di settore abbia tempestivamente rappresentato le cause ostative all'Amministratore unico nel momento in cui si sono appalesate: in tal caso il predetto Amministratore unico ha facoltà di assegnare al Responsabile di settore uno o più nuovi obiettivi sostitutivi realizzabili nella parte residuale dell'esercizio. Nella fattispecie da ultimo considerata sarà oggetto di valutazione l'obiettivo sostitutivo.

L'attribuzione di un punteggio complessivo – obiettivi più comportamenti - inferiore a punti **50/100** determina apertura di procedimento per la revoca dell'incarico di Responsabile di settore.
L'ammontare complessivo sarà attribuito ai singoli Settori in proporzione al numero dei dipendenti totalizzati in "Unità uomo", ad essi afferenti ed in funzione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di soddisfazione di *Customer Sadisfaction* con una valutazione finale e sintetica parametrata da 0 a 10.
Ai fini della valutazione del conseguimento degli obiettivi l'O.I.V. acquisirà una relazione dei singoli Responsabili di settore evidenziazione in relazione ai singoli criteri suelencati le azioni messe in atto conformemente ad essi; detta relazione dovrà essere verificata per veridicità nei suoi contenuti dall'Amministratore Unico, che a sua volta trasmetterà all'O.I.V. l'esito di dette verifiche.
Ai fini della valutazione dei comportamenti l'O.I.V. acquisirà la relativa proposta da parte dell'Amministratore Unico.
L'O.I.V. potrà altresì acquisire ogni altro utile elemento di valutazione documentale e non, ivi compresi colloqui, interviste e questionari dall'Amministratore Unico, dai Responsabili di settore e dai dipendenti assegnati.

### 10.1.5. Modalità di attribuzione dell'indennità di risultato

L'indennità di risultato compete solo ai Responsabili di settore che abbiano conseguito complessivamente almeno 50 punti, a condizione che ne abbiano riportati:

a) almeno 30 nella valutazione del rendimento;
b) almeno 20 nella valutazione del comportamento;

Ai Responsabili di settore che abbiano ottenuto la soglia minima di punteggio come sopra indicato, l'indennità di risultato è erogata nella seguente misura:

a) punti da 50 a 59 50%

| | | | |
|---|---|---|---|
| b) | punti | da 60 a 69 | 60% |
| c) | punti | da 70 a 79 | 70% |
| d) | punti | da 80 a 89 | 80% |
| e) | punti | da 90 a 94 | 90% |
| f) | punti | da 95 a 100 | 100% |

**10.2. Criteri per l'attribuzione del premio per la performance individuale al personale**
**10.2.1.** La performance individuale del singolo dipendente è misurata sulla base dei seguenti criteri:

a) livello di conseguimento degli obiettivi individuali assegnati;
b) livello di conseguimento degli obiettivi di gruppo assegnati al gruppo di lavoro di cui fa parte il dipendente;
c) competenze dimostrate;
d) comportamenti professionali;
e) comportamenti organizzativi.

**10.2.2. Graduatoria**
I punteggi, così come attribuiti in applicazione dei criteri suelencati, sono sommati e sulla base di essi è formata una graduatoria unica a livello di Società.
Nella formulazione delle valutazioni i responsabili possono avvalersi dei loro collaboratori preposti alla direzione di unità organizzative sottordinate o al coordinamento dei gruppi di lavoro, comunque denominati.
Ove un dipendente sia assegnato in condivisione a più Responsabili di settore, ognuno dei Responsabili di settore effettua la valutazione per quanto di competenza; il punteggio sarà dato dalla media dei punteggi assegnati dai due Responsabili di settore.
Analogamente si procederà ove un dipendente nel corso dell'anno sia assegnato successivamente a diverse unità organizzative.
La graduatoria è redatta dall'O.I.V. sulla base delle valutazioni dei Responsabili di settore**.**
Ove l'O.I.V. rilevi valutazioni irragionevoli od illogiche o erronea applicazione dei criteri predeterminati invita motivatamente il Responsabile di settore a riformulare le valutazioni segnalando analiticamente le illegittimità e criticità riscontrate.
In caso di parità di punteggio avranno priorità i dipendenti che hanno ottenuto il miglior punteggio nell'anno precedente; in caso di ulteriore parità, coloro che hanno ottenuto il miglior punteggio nel secondo anno antecedente. In caso di ulteriore parità l'individuazione dei dipendenti cui attribuire il premio competerà all'O.I.V.
L'attribuzione ad un dipendente, in un arco temporale non inferiore ad un biennio, di un punteggio inferiore a punti **50/100** determina l'obbligatoria apertura di procedimento disciplinare per insufficiente rendimento.

## Art. 11 - Procedure di conciliazione

1. Per procedure di conciliazione si intendono le iniziative volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale. Nell'ambito della valutazione della performance individuale, infatti, per effetto della concreta implementazione del sistema,

potrebbero sorgere contrasti tra i soggetti responsabili della valutazione ed i valutati: a tal fine, occorre definire delle procedure finalizzate a prevenirli e risolverli. Occorre, quindi, individuare soggetti, terzi rispetto al valutato e valutatore, chiamati a pronunciarsi sulla corretta applicazione del sistema, nel caso in cui insorgano conflitti (ad esempio, nel caso di valutazione negativa contestata dal valutato).
2. La procedura di conciliazione di svolgerà secondo quanto previsto dall'art. 410 c.p.c., così come novellato dalla legge n. 183/2010, in materia di risoluzione delle controversie di lavoro.

### Art. 12 - Modalità di raccordo e integrazione con i processi di gestione delle risorse umane

1. L'esito della valutazione è inserito nel fascicolo personale del valutato al fine di tenerne conto in sede di decisione in materia di formazione, carriera, sistemi premiali.
2. Il risultato della procedura di valutazione costituisce per il Responsabile di settore presupposto in sede di decisione di affidamento di ulteriori incarichi dirigenziali. Di tale presupposto, se dirigenti, ne terrà adeguatamente conto nel regolamento di definizione dei criteri per l'affidamento, l'avvicendamento e la revoca degli incarichi di Responsabile di settore.

### Art. 13 - Modalità di raccordo e integrazione con i sistemi di controllo

1. Il sistema di valutazione e il sistema di controllo di gestione dovranno essere coerenti nei contenuti e nei tempi con il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato.
2. La coerenza dovrà in primo luogo riguardare gli strumenti, i contenuti e le forme di comunicazione delle criticità riscontrate.

### Art. 14 - Modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

1. L'adozione del sistema si inserisce nell'ambito del processo di redazione dei tempi di programmazione finanziaria e di bilancio, richiedendo sia il raccordo con le scadenze relative ai cicli di programmazione finanziaria e di bilancio, sia l'integrazione e, quindi, la coerenza dei contenuti della relativa documentazione.

**La scheda tipo per la valutazione dei dipendenti (allegato A)**

Per ciascun dipendente viene predisposta una scheda per la valutazione basata sulle schede tipo di seguito riportate.

| | |
|---|---|
| PERIODO DI VALUTAZIONE | dal al |
| NOME E COGNOME | |
| MATRICOLA | |
| PROFILO PROFESSIONALE | |
| MACROSTRUTTURA | |
| STRUTTURA DI RIFERIMENTO | |
| VALUTATORE/TRICE | |

| AREA DI COMPETENZA | FATTORI DI VALUTAZIONE | MISURA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI |
|---|---|---|
| Qualità dell'apporto individuale | a) impegno lavorativo e disponibilità | /10 |
| | b) Qualità e puntualità della prestazione | /10 |
| | c) apporto costruttivo e contributo ai programmi dell'UnitàOperativa | /10 |
| | d) flessibilità/Adattamento ai cambiamenti organizzativi | /10 |
| Capacità di programmazione e di organizzazione | a) capacità di organizzare l'attività legata ai compiti affidati finalizzato al raggiungimento dei compiti assegnati | /10 |
| | b) Capacità di programmare l'attività legata ai compiti affidati finalizzato al raggiungimento dei compiti assegnati | /10 |
| | c) capacità di recepire gli obiettivi e di contribuire al miglioramento della produttività e della qualità del servizio | /10 |

| | | |
|---|---|---|
| **Capacità relazionali** | a) Capacità di collaborare con I colleghi e di contribuire al miglioramento del clima organizzativo | /10 |
| | b) Orientamento ai bisogni dell'utenza | /10 |
| | c) capacità di gestione dei conflitti | /10 |
| **Totale** | | /100 |

## GIUDIZIO SINTETICO COMPLESSIVO

## COMMENTI DEL VALUTATO RISPETTO ALLA VALUTAZIONE OTTENUTA

**ALLEGATO B al verbale n. ----/-------**

**SANITASERVICE ASL FG S.R.L.**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE**

**Esercizio finanziario --------**

| RESPONSABILE | SETTORE |
|---|---|
| **Dott. XXXX** | **XXXX** |

| Elementi di Valutazione | Parametri | Punteggio |
|---|---|---|
| PARAMETRO 1<br>GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI<br><br>a) obiettivi di sviluppo dei servizi erogati all'interno e/o all'esterno dell'Azienda<br><br>b) obiettivi di miglioramento dell'efficacia − sia dal punto di vista quantitativo sia sul piano qualitativo − dei servizi erogati all'interno e/o all'esterno dell'Azienda<br><br>c) obiettivi di miglioramento dell'efficienza (riduzione di costi) | Min 1<br>Max 10<br><br>Min 1<br>Max 10<br><br>Min 1<br>Max 10<br><br>**TOTALE** | _____<br><br>_____<br><br>_____ |
| PARAMETRO 2<br>CAPACITÀ DI FARE FRONTE A CARICHI AGGIUNTIVI DI LAVORO<br>a) disponibilità ad assumere incarichi non previsti per il proprio ruolo; adattamento agli imprevisti, flessibilità a gestire l'emergenza o il cambiamento | Min 1<br>Max 10<br><br>**TOTALE** | _____<br><br>_____ |
| PARAMETRO 3<br>CAPACITÀ DI GESTIRE LE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI<br><br>a) adozione di strumenti di gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali (sistemi di programmazione e controllo di gestione, sistemi di valutazione del personale subordinato, piani di formazione del personale, inventario dei beni aziendali, ecc.) | Min 1<br>Max 10 | _____ |

| Elementi di Valutazione | Parametri | Punteggio |
|---|---|---|
| b) ricorso a meccanismi di integrazione e coordinamento all'interno della propria struttura (gruppi di lavoro, riunioni, ecc.)<br><br>c) capacità di assegnare obiettivi ai collaboratori in modo compatibile alle loro caratteristiche ed agli obiettivi dell'Azienda, ben distribuendo carichi ed impegni di lavoro | Min 1<br>Max 10<br><br>Min1<br>Max 10<br><br>**TOTALE** | ____<br><br>____ |
| PARAMETRO 4<br>CAPACITÀ DI GESTIRE E PROMUOVERE LE INNOVAZIONI<br><br>a) introduzione di innovazioni di processo e di prodotto | Min. 1<br>Max 10<br><br>**TOTALE** | ____<br><br>____ |
| PARAMETRO 5<br>GRADO DI INTERAZIONE E DI INTEGRAZIONE CON ALTRE STRUTTURE<br><br>a) capacità di rapportarsi con utenti, enti ed istituzioni esterne valorizzando le proprie attività oltre che gli obiettivi e l'immagine dell'Azienda di appartenenza<br><br>b) capacità di contribuire alla integrazione dell'attività propria e del suo Servizio con il resto dell'Azienda, per il raggiungimento di obiettivi comuni (es. concorrere a progetti inter-assessorili) e di interagire con altri settori per la soluzione di problematiche complesse, per la gestione di situazioni di crisi e di emergenze con una logica di appartenenza non competitiva | Min 1<br>Max 10<br><br>Min 1<br>Max 10<br><br>**TOTALE** | ____<br><br>____<br><br>____ |
| | **TOTALE** | ____ |

Data,

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

PER RICEVUTA – Data ……

IL RESPONSABILE DEL SETTORE