


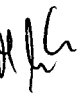
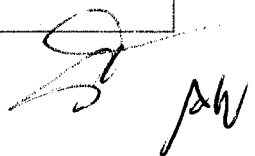


FORMATO EUROPEO PER IL CURRICULUM VITAE ET STUDIORUM 	
INFORMAZIONI PERSONALI	
Nome	<u>Francesco Stabile</u>
Indirizzo	
Telefono	
Fax	
E-mail	avv.stabilefrancesco@libero.it
PEC	avv.stabile.francesco@pec.it
Nazionalità	Italiana
Luogo e Data di nascita	Caserta, 28/03/1977
ESPERIENZA LAVORATIVA	
	COMPONENTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE E CONTROLLO STRATEGICO DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE CE/2-NONCHE' DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE CASERTA DAL 30/05/2003 AL 31/10/2009
	ESPERIENZA DECENNALE ACQUISITA NEL SETTORE FORENSE DI LAVORO/CIVILE/BANCARIO
	DOCENZE IN MATERIA GIURIDICA PRESSO ALCUNI ENTI DI FORMAZIONE
	DOCENTE TEORICO PRESSO LA PRACTICAL SCHOOL IN MATERIA DI MEDIAZIONE CIVILE/COMMERCIALE
	<i>A</i> RESPONSABILE DELL'ORGANISMO DI MEDIAZIONE IN AVERSA (CE)
	COLLABORATORE PRESSO IL CONSORZIO GESCO NELL'ESPLETDELLE FUNZIONI CHE RIGUARDANO LO SPECIFICO PROFESSIONALE IN

A
AW

	PARTICOLARE ATTIVITA' DI SENSIBILIZZAZIONE E DI FERTILIZZAZIONE DELL'IMPRENDITORIA E SOCIALE DEL TERRITORIO DELLA PROVINCIA DI NAPOLI
Istruzione e Formazione	
	ISCRITTO ALL'ORDINE DEGLI AVVOCATI DEL FORO DI SANTA MARIA C.V, TESSERINO N° 0752/14
	LAUREA IN GIURISPRUDENZA CONSEGUITA PRESSO LA SECONDA UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI NAPOLI IL 12.07.2002
	MASTER DI SECONDO LIVELLO IN PROGRAMMAZIONE, ORGANIZZAZIONE E GESTIONE IN SANITA' CONSEGUITO PRESSO LA SECONDA UNIVERSITA' DI NAPOLI DI MEDICINA E CHIRURGIA ANNO 2004/2005.
	CERTIFICAZIONE INFORMATICA (EIPASS) ATTRAVERSO CONSEGUIMENTO DELLA EUROPEAN INFORMATICS PASSPORT A SEGUITO DEL SUPERAMENTO DEI 7 MODULI , RILASCIATO DA CERTIPASS IL 22.12.2008.
	CORSI DI AGGIORNAMENTI PER L'ATTIVITA' FORENSE PRESSO LA SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE DI SANTA MARIA C.V. ANNO 2008
	MASTER DI AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE, CON ESAME FINALE IN MATERIA DI "RIFORMA BIAGI". Anno 2006.
	CORSO DI PERFEZIONAMENTO E SPECIALIZZAZIONE PER IL CONSEGUIMENTO QUALIFICA PROFESSIONALE DI CONCILIATORE ART.4 DEL Dlg.28/2010 PRESSO LA PRATICAL SCHOOL CON SEDE IN CASERTA. DEL 02/03/2011.
	DOCENTE TEORICO IN MATERIA DI MEDIAZIONE CIVILE/COMMERCIALE ACCREDITATO DAL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA CON P.D.G DEL 19.05.2011
	ISCRIZIONE ASSOCIAZIONE NORMANNA FORENSE CON SEDE IN AVERSA E PARTECIPAZIONE AI CORSI DI FORMAZIONE.

	PARTECIPAZIONE AL CONVEGNO "LA SEMPLIFICAZIONE DEI RITI" 20.03.2012
	PARTECIPAZIONE AL CONVEGNO "LA MEDIAZIONE FAMILIARE " 18.02.2012
	PARTECIPAZIONE AL CONVEGNO "ANALISI DELLA GESTIONE DELLA PREVIDENZA E ASSISTENZA FORENSE E FUNZIONE DELLA PREVIDENZA ALLA LUCE DELLE RECENTI NORMATIVE" 31.05.2012
	PARTECIPAZIONE AL CONVEGNO " LA DISCIPLINA DEI COMPENSI PROFESSIONALEI CON L'ENTRATA IN VIGORE DELLA RIFORMA" 20,11.2012
	PARTECIPAZIONE AL CONVEGNO "CRISI D' IMPRESA ED EFFICACIA DELLE SOLUZIONI CONCORDATE" 13.12.2012
	PARTECIPAZIONE AL CONVEGNO "LA CONSULENZA TECNICA D'UFFICIO" 28.02.2013
	PARTECIPAZIONE AL CONVEGNO "LA NUOVA LEGGE PINTO" 30.05.2013
	PARTECIPAZIONE AL CONVEGNO "CONTENZIOSO BANCARIO" 30.05.2013
	PARTECIPAZIONE AL CONVEGNO " LA LEGISLAZIONE SULL'IMMIGRAZIONE" 11.10.2013
	PARTECIPAZIONE AL CONVEGNO "IL GOVERNO DEL TERRITORIO E REATI URBANISTICO EDILIZI" 28.11.2013
	PARTECIPAZIONE AL CONVEGNO "DIRITTO DELLE IMPRESE IN CRISI E TUTELA CAUTELARE" 01.04.2011
	CORSO DI LAUREA IN DIRITTO PRESSO L'UNIVERSITA' ABAT OLIBA CEU DI BARCELONA CON CERTIFICAZION ACADEMICA OFICIAL CONSEGUITO IL 25.03.2011
	CONSEGUIMENTO A SEGUITO DI ESAME FINALE DELL'ATTESTAZIONE DELLA CONOSCENZA (LIV. INTERMEDIO) DELLA LINGUA SPAGNOLA PRESSO L'ISTITUTO VELAZQUEZ CON CERTIFICATO N° 0147/2011 RILASCIATO 08/03/2011.

SA *AK*

	VARIE PARTECIPAZIONE A CONVEGNI NAZIONALI E PROVINCIALI SU TEMATICHE DI CONTROLLO E GESTIONE IN SANITA'
Assicurazione professionale	POLIZZA PER RESPONSABILITA' PROFESSIONALE n° 350559275, GENERALI.
PUBBLICAZIONI	"MEDIAZIONE: OPPORTUNITA' ANCHE PER GLI AVVOCATI", SU IL DENARO - Giornale dell' Europa Mediterranea, DEL 02/04/2011
	"MEDIAZIONE E RESPONSABILITA' MEDICA, NUOVO ORIZZONTE" SU IL DENARO - Giornale dell' Europa Mediterranea, DEL 28/04/2011
	"LA MEDIAZIONE CIVILE COME PROCESSO GENERATIVO" SU IL DENARO - Giornale dell' Europa Mediterranea, DEL 30/04/2011
CAPACITA' E COMPETENZE PERSONALI	
PRIMA LINGUA	ITALIANO
ALTRE LINGUE	INGLESE E SPAGNOLO
Capacità di lettura Capacità di scrittura Capacità di espressione orale	Buono Buono Buono
CAPACITA' E COMPETENZE RELAZIONALI.	OTTIME
PATENTE O PATENTI	Cat A e B

Il sottoscritto dichiara che le informazioni riportate nel presente Curriculum Vitae et Studiorum sono esatte e veritiere, essendo a conoscenza che- ai sensi dell'art. 76 del DPR 445/2000- e ss.mm.ii. le dichiarazioni mendaci, falsità negli atti e l'uso di atti falsi sono puniti ai sensi del Codice penale e delle specifiche leggi speciali.

Aversa, 18.04.2016

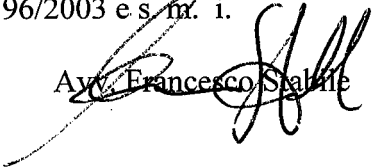
Avv. Francesco Stabile



Il sottoscritto in merito al trattamento dei dati personali esprime il consenso al trattamento degli stessi nel rispetto delle finalità e delle modalità di cui al D. Lgs., 196/2003 e s. m. i.

Aversa 18.04.2016

Avv. Francesco Stabile



APC

AG

Relazione “Sistema di valutazione della performance dei dipendenti del SSN”

Dall'esperienza maturata in qualità di componente del Nucleo di Valutazione dell'ASL CE (ex CE/2), ritengo che il processo di valutazione delle risorse umane, in ambito sanitario, va inteso come strumento per la crescita professionale e lo sviluppo delle competenze di ciascun operatore; esso rappresenta la chiave di incontro tra l'efficace produzione dei servizi e il riconoscimento del valore di tutti i lavoratori, per cui non deve essere vissuto quale mero controllo delle attività, come di sovente accade.

L'obiettivo ultimo del processo di valutazione è, quindi, in questa chiave di lettura, la responsabilizzazione del dipendente pubblico attraverso la consapevolezza dell'importanza del proprio contributo e la valorizzazione del singolo e del team, tenendo sempre presente i bisogni organizzativi aziendali.

A partire dal modello organizzativo, introdotto dal d.lgs. 29/93 e successive modifiche, la valutazione del personale è divenuta parte di un sistema organizzativo e gestionale complessivamente orientato ai risultati ed alla customer satisfaction.

Dai CC.CC.NN.LL. si evidenzia che il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi in funzione è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza non inferiore all'anno”...” a tal fine le aziende e gli enti determinano in via preventiva i criteri che informano i predetti sistemi di valutazione da gestire attraverso i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione”.

La “filosofia” sottesa al testo citato si basa, sia sul rispetto dell'obbligo normativo, sia sulla consapevolezza che la valutazione è un' “opportunità” per l'operatore e per l'Azienda, e di riflesso, quando raggiunge lo scopo, anche per i fruitori del SSN.

Nell'espletamento del nostro compito, nell'OIV dell'ASL CE, abbiamo sempre attribuito un ruolo essenziale alla scheda per la rilevazione delle attività, infatti nel corso dell'ultimo anno sono state apportate delle modifiche per renderla di più semplice compilazione atta a rilevare un maggior numero di informazioni utili alla valutazione. Il processo valutativo è stato inteso come valutazione della performance, prestazione individuale di lavoro, cioè il contributo dato dalla persona, nell'arco di tempo considerato, al raggiungimento degli standards prestazionali e degli obiettivi assegnati.

La scheda si componeva di tre parti: nella prima venivano attribuiti gli obiettivi ai singoli dirigenti; nella seconda veniva valutato l'aspetto comportamentale ed organizzativo; nell'ultima parte veniva effettuata la valutazione complessiva, calcolando la media fra i risultati ottenuti nelle prime due.



I criteri su cui si fondava la scheda per la rilevazione delle attività erano:

- ❖ valutare gli Obiettivi conseguiti, comparandoli alle risorse impiegate allo scopo;
- ❖ tener conto dell'entità di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi ;
- ❖ quantificare il grado di "performance" del lavoratore, sia quella attuale sia quella potenziale;
- ❖ mappare le competenze e le potenzialità dei singoli dirigenti;

Nella scheda sono state anche rilevate eventuali partecipazioni ad eventi formativi e/o aggiornamento, proprio per attribuire il giusto merito a coloro che vogliono migliorare sul piano professionale.

Per ciascun dipendente, in base al risultato ottenuto dalla rilevazione dei dati e dall'analisi di essi, venivano messe in luce le criticità relative all'anno in questione, allo scopo di migliorare e di perfezionare il percorso professionale, in accordo tra valutato e valutatore.

Avendo maturato un'esperienza contestuale, in relazione all'ASL, posso fornire delle semplici indicazioni, infatti ritengo che, per migliorare il processo di valutazione, è fondamentale potenziare i flussi informativi che devono essere diffusi capillarmente in modo efficace, poiché rappresenta il requisito nodale in ogni fase. Le informazioni poi dovranno essere analizzate, così da evidenziare le criticità, per assegnarle come obiettivi da perseguire nell'anno successivo.

Inoltre è opportuno, al fine di ovviare a differenti interpretazioni dei dati, che tutto il personale da valutare sia dotato di una reportistica uguale, per avere la medesima modalità di rilevazione dati.

Un ulteriore miglioramento del processo della valutazione può essere conseguito anche attraverso la misurazione della Customer Satisfaction, alla luce della sperimentazione avviata dal Ministro Brunetta in alcune Aziende Sanitarie e Ospedaliere Italiane. A tal uopo è necessario elaborare con cura gli items del questionario per la rilevazione della soddisfazione degli utenti e formare adeguatamente il personale preposto alla somministrazione, affinché i dati raccolti siano attendibili ed utili alla stesura del piano di miglioramento.

Realizzare tali semplici accorgimenti potrebbe favorire la realizzazione di un processo valutativo, ispirato al conseguimento della qualità.

E' dunque auspicabile che l'attività dell'OIV sia fondata sui seguenti obiettivi/azioni:

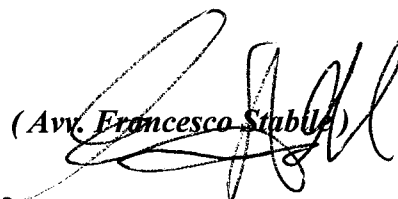
- ❖ migliorare le prestazioni degli individui, utilizzando la valutazione come opportunità;
- ❖ premiare il merito individuale attraverso il riconoscimento economico;

MLG

AV

- ❖ favorire la crescita professionale degli individui attraverso interventi di sviluppo (affiancamento, mobilità interna, autoformazione, addestramento, ecc.);
- ❖ disporre di informazioni per la migliore gestione delle risorse umane.

Aversa, 18.04.2006

(*Avv. Francesco Stabile*)


RRG

AV