

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. DEL

Il Direttore Generale dell'Azienda U.L.S.S. n. 9 SCALIGERA, dott. Pietro Girardi, nominato con D.P.G.R.V. n. 28 del 26/02/2021, coadiuvato dai Direttori:

- | | |
|---------------------------|--------------------------------------|
| - dott. Giuseppe Cenci | Direttore Amministrativo |
| - dott. Denise Signorelli | Direttore Sanitario |
| - dott. Raffaele Grottola | Direttore dei Servizi Socio-Sanitari |

ha adottato in data odierna la presente deliberazione:

OGGETTO

APPROVAZIONE REGOLAMENTO “SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI AL TERMINE DELL'INCARICO, AI FINI DELL'INDENNITÀ DI ESCLUSIVITÀ E DEI DIRIGENTI NEOASSUNTI AL TERMINE DEL PRIMO QUINQUENNIO”. PERSONALE AREA DIRIGENZA SANITA'.

Note per la trasparenza: Si approva il regolamento che disciplina diversi istituti contrattuali per i dirigenti Area Sanità: valutazione performance, retribuzione risultato, graduazione incarichi e valutazione fine incarico ed esclusività.

Il Direttore di UOC Gestione Risorse Umane

Premesso che in data 19 Agosto 2021, dopo una serie di sedute dedicate alla contrattazione, la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale della Dirigenza Area Sanità hanno concluso le trattative mediante approvazione di un Regolamento così denominato “Sistema di misurazione e valutazione della performance - attribuzione della retribuzione di risultato - graduazione degli incarichi dirigenziali - valutazione dei dirigenti al termine dell'incarico, ai fini dell'indennità di esclusività e dei dirigenti neoassunti al termine del primo quinquennio” disciplinante i relativi istituti contrattuali;

Precisato che la sottoscrizione in forma autografa, inviata anche per posta elettronica, risulta agli atti di questa UOC- Ufficio Relazioni Sindacali;

Preso atto del parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economica-finanziaria, di cui all'art. 40 bis del D. lgs. 30/03/2001 n. 165 espresso dal Collegio Sindacale nella seduta del 05 Ottobre 2021, e depositata agli atti del Servizio;

Propone l'adozione del provvedimento sotto riportato.

IL DIRETTORE GENERALE

Vista l'attestazione del Responsabile dell'avvenuta regolare istruttoria della pratica in relazione sia alla sua compatibilità con la vigente legislazione nazionale e regionale, sia alla sua conformità alle direttive e regolamentazione aziendali;

Acquisito agli atti il parere favorevole del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo e del Direttore dei Servizi Socio-Sanitari per quanto di rispettiva competenza;



DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa e che qui si intendono integralmente riportate:

1. di approvare il Regolamento “SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO - GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI - VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI AL TERMINE DELL’INCARICO, AI FINI DELL’INDENNITÀ DI ESCLUSIVITÀ E DEI DIRIGENTI NEOASSUNTI AL TERMINE DEL PRIMO QUINQUENNIO” per il personale dirigente dell’Area Sanita’ – sottoscritto con le OO.SS. dell’area della Dirigenza in data 19 Agosto 2021 ed allegato al presente provvedimento che costituisce parte sostanziale ed integrante;
2. di precisare che l’accordo sarà inviato all’ARAN con le modalità previste dalla nota dell’ARAN prot. 5150 del 16/06/2017 e verranno pubblicati nella sezione “Amministrazione Trasparente” del sito internet dell’Azienda, sottosezione “Amministrazione trasparente/Personale/Contrattazione Integrativa”;
3. di dare mandato all’UOC Gestione Risorse Umane ai conseguenti adempimenti derivanti dall’adozione del presente atto.

Il Direttore Sanitario
dott. Denise Signorelli

Il Direttore Amministrativo
dott. Giuseppe Cenci

Il Direttore dei Servizi Socio-Sanitari
dott. Raffaele Grottola

IL DIRETTORE GENERALE
dott. Pietro Girardi



AREA “DIRIGENZA AREA SANITA”

Regolamento

“Performance - Risultato – Graduatoria Incarichi- Valutazione”

1. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

2. ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

3. GRADUAZIONE DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

4. VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI:
 - ❖ *AL TERMINE DELL'INCARICO*
 - ❖ *AI FINI DELL'INDENNITÀ DI ESCLUSIVITÀ*
 - ❖ *NEOASSUNTI AL TERMINE DEL PRIMO QUINQUENNIO*

In data 19.08.2021 alle ore 15,00 in modalità videoconferenza ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale della Dirigenza Area Sanità per trattare il Regolamento riguardante la "Performance -Risultato – Graduatoria Incarichi – Valutazione" che viene approvato nel testo di seguito riportato. La sottoscrizione dell'accordo ha chiuso una serie di sedute dedicate alla contrattazione sullo stesso.

PARTE PRIMA

Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Azienda Ulss 9 "Scaligera" appartenente all'Area Sanità

- Art. 1 Principi
- Art. 2 Articolazione del sistema
- Art. 3 Processo di valutazione della performance organizzativa e individuale
- Art. 4 Procedura di risoluzione delle controversie in materia di valutazione
- Art. 5 Soggetti e ruoli
- Art. 6 Disposizioni finali

PARTE SECONDA

Regolamento per la graduazione economica degli incarichi dirigenziali

- Art. 1 Campo di applicazione
- Art. 2 Graduatoria degli incarichi
- Art. 3 Valorizzazione economica
- Art. 4 Decorrenza e durata
- Art. 5 Clausola di salvaguardia della compatibilità economica della valorizzazione applicata
- Art. 6 Norme transitorie

PARTE TERZA

Regolamento attribuzione retribuzione di risultato del personale dell'Azienda Ulss 9 "Scaligera" appartenente all'Area Sanità

- Art. 1 Campo di applicazione e validità
- Art. 2 Quadro normativo di riferimento
- Art. 3 Fondo per la retribuzione di risultato e suoi utilizzi
- Art. 4 Criteri di attribuzione ai Dirigenti della retribuzione di risultato
- Art. 5 Criteri di liquidazione
- Art. 6 Norme transitorie e finali

PARTE QUARTA

Regolamento per la disciplina del processo di valutazione di tutti i dirigenti al termine dell'incarico loro conferito, dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultra quinquennale ai fini dell'indennità di esclusività e dei dirigenti neo assunti al termine del primo quinquennio di servizio

- Art. 1 Ambito di applicazione e riferimenti normativi
- Art. 2 Principi informativi del processo di valutazione
- Art. 3 Ambito della valutazione
- Art. 4 Fasi del processo di valutazione
- Art. 5 Valutazione di 1^ istanza
- Art. 6 Valutazione di 2^ istanza
- Art. 7 Esiti della valutazione
- Art. 8 Valutazione dei direttori di unità operativa complessa al termine del periodo di prova di sei mesi.
- Art. 9 Norma finale

PARTE PRIMA

Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dell'Azienda Ulss 9 "Scaligera" appartenente all'Area Sanità in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato con il D.lgs. N° 74 del 25/05/2017

Premessa

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ulss 9 Scaligera, ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e delle disposizioni regionali di cui alla DGRV n° 2205 del 20/11/2012 e DGRV n° 140 del 16/02/2016, ha la finalità di assicurare elevati standard qualitativi ed economici e di favorire il miglioramento continuo della qualità del servizio offerto tramite la valorizzazione del contributo che ciascuno, sia che si tratti di unità operativa o di singolo individuo, apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Azienda e alla soddisfazione dei bisogni per i quali la stessa è costituita.

Il Sistema ha per oggetto la performance organizzativa ed individuale. La valutazione della performance individuale, in particolare, è finalizzata alla promozione e alla crescita delle competenze delle risorse umane impiegate. In questa accezione, lo scopo prioritario della misurazione e valutazione della performance individuale deve essere tesa a:

- supportare le singole persone nel miglioramento continuo della propria professionalità;
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane, attraverso il riconoscimento del merito;
- evidenziare l'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'azienda nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole volto alla realizzazione della missione aziendale.

Art. 1 – Principi

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ulss 9 "Scaligera" si ispira ai seguenti principi:

- trasparenza dei criteri utilizzati per misurare la performance organizzativa ed individuale;
- informazione adeguata e partecipazione del valutato nella valutazione con il ricorso al metodo del contraddittorio;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che effettua, o concorre ad effettuare, la valutazione;
- previsione, per tutti i valutati, di una seconda istanza di valutazione a garanzia del rispetto delle procedure, dei tempi e delle fasi previsti dalle disposizioni dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009.

Art. 2 - Articolazione del sistema

Il Sistema è articolato in due ambiti applicativi: l'ambito della performance organizzativa e l'ambito della performance individuale.

a) La Valutazione della Performance Organizzativa

La *Valutazione della Performance Organizzativa*, opera a tutti i livelli organizzativi in funzione del grado di responsabilità previsto nell'Atto Aziendale vigente:

- Strutture Tecnico Funzionali: Direzione Medica ospedaliera, Distretto Socio Sanitario, Dipartimento di Prevenzione, Dipartimento Amministrativo, Dipartimento di Salute Mentale, Dipartimento delle Dipendenze;
- Dipartimenti Area Ospedaliera;
- Strutture Complesse;
- Strutture Semplici Dipartimentali;
- Strutture Semplici in staff.

L'oggetto della valutazione è il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti nell'ambito delle schede di programmazione e budgeting (risultati gestionali), tenendo presente quanto stabilito dall'Azienda con il Piano triennale di valutazione degli obiettivi e con il Documento di Direttive, nel rispetto dei vincoli gestionali e di bilancio stabiliti a livello Regionale.

Gli obiettivi di performance organizzativa sono assegnati ai responsabili delle strutture complesse, semplici dipartimentali e semplici in staff con cadenza annuale.

Le verifiche periodiche dei risultati conseguiti e la rilevazione e misurazione finale degli scostamenti tra obiettivi e risultati è effettuata dall'U.O.C. Controllo di Gestione e validata dall'O.I.V.

L'OIV, ai sensi degli artt. 10 comma 1, lett. b) e art.14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009 è chiamato a validare la Relazione sulla Performance che l'azienda deve adottare entro il 30 giugno di ogni anno. Tale documento evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

b) La Valutazione della Performance Individuale

La valutazione della performance individuale è estesa a tutti i dirigenti con contratto a tempo indeterminato e determinato ed ha periodicità annuale.

Il sistema di valutazione della performance individua, in relazione alla funzione ricoperta dal dipendente, i soggetti valutatori, così come indicati nella tabella di seguito riportata:

Valutato	Valutatore in 1° istanza
Dirigente	Direttore di Unità Operativa Complessa (*), Semplice Dipartimentale o Responsabile di Unità Semplice al quale lo stesso risulti formalmente assegnato o soggetto delegato
Dirigenti titolari di Unità Operativa Semplice	Direttore di U.O.C. o soggetto delegato (*)
Dirigenti titolari di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale	Direttore di Dipartimento o soggetto delegato (**)
Direttore di Unità Operativa Complessa	Direttore del Dipartimento di assegnazione o soggetto delegato (***)
Direttori di Dipartimento	Direttore della direzione medica di afferenza del dipartimento
Direttore di Struttura	Direttore della Direzione Strategica alla quale la struttura afferisce (****)
Dirigenti/Direttori di Unità Operative o Uffici in Staff	Direttore della Direzione strategica alla quale la struttura/l'ufficio risulta in Staff o suo delegato

Note:

(*) qualora l'incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa risultasse vacante, la valutazione viene svolta o dal dirigente incaricato a svolgere le funzioni, o dal Direttore di altra Unità Operativa incaricato ad interim.

(**) qualora l'incarico di Direttore di Dipartimento risultasse vacante, la valutazione viene svolta dal responsabile sovra ordinato.

(***) per Direttore di Struttura si intende il Direttore della Funzione Territoriale o della Funzione Ospedaliera a seconda della afferenza dei Dipartimenti. Nel caso l'incarico risulti vacante la valutazione viene svolta dal facente funzioni o dal responsabile sovra ordinato.

(****) per Direttore della Direzione Strategica si intende o il Direttore Sanitario, o il Direttore dei Servizi Socio Sanitari, o il Direttore Amministrativo.

c) L'oggetto della Valutazione individuale

La valutazione della performance individuale dei dirigenti è determinata da diverse dimensioni, differenziate a seconda del livello di responsabilità assunto nell'organizzazione da parte degli stessi.

Gli elementi oggetto di valutazione e le rispettive possibili valorizzazioni in cui si articola la Valutazione della Performance Individuale, suddivisa per profili professionali, come indicato dalla DGRV 2205 del 20/11/2012 e dalla DGRV 140 del 16/02/2016 e dalla Legislazione nazionale e dalla Contrattazione collettiva, sono illustrati nelle schede di valutazione allegate in calce al presente Regolamento:

- elementi di valutazione della performance individuale per i Direttori di UOC e UOS.D Dirigenza Area Sanità: Scheda allegato "A";
- elementi di valutazione della performance individuale per la Dirigenza UOS e Incarichi di altra natura Dirigenza Area Sanità: Scheda allegato "B".

Per valutare il grado di conseguimento di ciascun obiettivo assegnato, viene utilizzata una scala di valutazione che dal valore minimo 1 (insufficiente) al valore massimo 5 (eccellente), come da tabella che segue:

DIRIGENZA AREA SANITA'

Direttori di UOC e Responsabili di UOS.D.	Insufficiente	Appena sufficiente	Sufficiente	Buono	Molto Buono
	1	2	3	4	5
UOS e Altri Dirigenti	Insufficiente	Appena sufficiente	Sufficiente	Buono	Molto Buono
	1	2	3	4	5

d) Peso della valutazione:

Il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta dalla somma dei punteggi attribuiti ai singoli item della scheda di valutazione individuale, tenendo conto degli obiettivi di performance organizzativi e individuali.

Direttori di UOC e Responsabili di UOSD

La valutazione totale assumerà un valore complessivo da un minimo di 8 punti a un massimo di 40 punti.

La performance è individuata sulla base di quattro fasce/livelli di merito e la quota della retribuzione di risultato individuale, da erogarsi, è collegata al risultato della valutazione della performance individuale nel seguente modo:

Valutazione su 8 fattori

Punteggio	Quota erogata
Da 8 a 15	0,00%
Da 16 a 23	50,00%
Da 24 a 30	75,00%
Da 31 a 40	100,00%

Dirigenti con Incarichi di UOS e Professionali

La valutazione totale assumerà un valore complessivo da un minimo di 7 punti a un massimo di 35 punti. La performance è individuata sulla base di quattro fasce/livelli di merito e la quota della retribuzione di risultato individuale, da erogarsi, è collegata al risultato della valutazione della performance individuale nel seguente modo:

Valutazione su 7 fattori

Punteggio	Quota erogata
-----------	---------------

Da 7 a 13	0,00%
Da 14 a 20	50,00%
Da 21 a 26	75,00%
Da 27 a 35	100,00%

Le quote di produttività collegate alla valutazione sono comunicate alle OO.SS..

Art. 3 - Processo di valutazione della performance organizzativa e individuale

Cronologicamente, il Ciclo della Performance prevede le seguenti azioni, come indicato nella DGRV nr. 140/2016:

- Piano della performance: viene predisposto dall'Azienda entro il 31 gennaio di ogni anno;
- Verbale dell'OIV che attesta l'avvio del Ciclo della Performance: da predisporre entro 30 giorni dall'adozione del Piano della Performance da parte dell'Azienda;
- Valutazione da parte dell'OIV sull'effettiva ed efficace assegnazione degli obiettivi organizzativi ed individuali;
- Relazione annuale sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni: da predisporre e spedire entro il 15 settembre;
- Relazione sulla performance: predisposta dall'Azienda entro il 30 giugno di ogni anno;
- Documento di validazione della Relazione sulla performance: da predisporre e spedire all'ANAC entro il 15 settembre.

Il processo di valutazione della performance prevede che la Direzione Aziendale, sulla base degli obiettivi ed essa assegnati dagli organismi regionali e a quelli indicati nella pianificazione, proceda alla definizione e assegnazione degli obiettivi alle strutture titolari di budget.

I responsabili delle strutture con assegnazione di budget, coadiuvati dai dirigenti delle strutture ad esse afferenti si impegnano a:

- comunicare a tutto il personale gli obiettivi assegnati dalla Direzione aziendale;
- comunicare le modalità previste per il raggiungimento degli stessi;
- informare tutti i dipendenti sui criteri e le modalità di valutazione delle performance individuali;
- effettuare i colloqui di assegnazione degli obiettivi, individuali o di gruppo;
- formalizzare gli obiettivi attraverso l'apposita scheda che sarà utilizzata per la valutazione.

Delle attività sopraindicate deve essere data specifica evidenza dal responsabile di struttura. Alla fine del primo semestre il valutatore effettua un controllo delle attività per verificare l'andamento della performance attraverso il monitoraggio dei risultati raggiunti, finalizzato ad apportare eventuali correzioni per il raggiungimento degli obiettivi di gruppo e individuali.

La valutazione organizzativa, effettuata, entro il primo semestre dell'anno successivo all'anno cui la valutazione si riferisce, deriva dalle risultanze delle rendicontazioni di budget effettuate dall'U.O.C. Controllo di Gestione.

La valutazione individuale finale, effettuata, entro il primo semestre dell'anno successivo a quello cui la valutazione si riferisce, è comunicata dal valutatore al valutato e discussa nel colloquio di valutazione. Nel colloquio di valutazione vengono illustrati tutti gli aspetti della valutazione, chiariti gli eventuali dubbi e concordati gli eventuali percorsi di miglioramento che dovranno essere intrapresi nel successivo periodo. Al termine del colloquio di valutazione si procederà alla sottoscrizione della scheda di valutazione, fatta salva la possibilità per il valutato di inserire nella medesima scheda eventuali commenti o feedback.

La valutazione si chiude con l'accettazione della scheda di valutazione da parte del valutato.

La corresponsione dell'incentivazione alla produttività e della retribuzione di risultato è subordinata alla validazione della Relazione da parte dell'OIV.

L'OIV deve essere informato riguardo le eventuali contestazioni pervenute da parte del personale relativamente alla valutazione individuale effettuata.

Il valutato, in caso di conflitto sugli esiti della valutazione, può attivare la procedura di risoluzione delle controversie in materia di valutazione, di cui al successivo paragrafo. Anche nel caso di valutazione contestata con erogazione già prevista pari al 100%, avviene comunque la sospensione dell'erogazione della quota fino alla definizione del procedimento.

La valutazione dei propri dipendenti rientra tra i doveri contrattualmente previsti in capo al Responsabile dell'U.O. La mancata valutazione da parte del Dirigente, entro i termini indicati, costituisce inosservanza della normativa contrattuale e legislativa in materia e determina conseguentemente

l'attivazione, da parte dell'Azienda, delle procedure disciplinari previste dal Capo X del CCNL del 19/12/2019 Area della Dirigenza Sanità. In caso di inerzia del valutatore, il valutato sarà comunque valutato dal responsabile gerarchico immediatamente superiore al valutatore.

La scheda di valutazione annuale viene archiviata nel fascicolo del dirigente e ne sarà consegnata copia allo stesso. Pertanto, insieme agli altri documenti che compongono il fascicolo, essa concorre alla valutazione relativa a:

- conferimento, rinnovo e revoca di incarichi dirigenziali;
- attribuzione istituti contrattuali di natura economica.

Art. 4 - Procedura di risoluzione delle controversie in materia di valutazione

Il Valutato, qualora ritenga che sussista una violazione delle disposizioni contenute nel presente regolamento, e non concordi con la valutazione espressa dal valutatore, può richiedere un colloquio con lo stesso, al fine di chiarire i punti oggetto di valutazione. Dell'avvenuto colloquio è fatta menzione nel campo note della scheda di valutazione.

Nel caso in cui il valutato, anche a seguito del colloquio, non concordi con il giudizio espresso dal valutatore, può adire al Direttore sovraordinato al proprio valutatore (valutatore di seconda istanza), secondo la seguente procedura:

- Entro 10 giorni dalla sottoscrizione della scheda di valutazione da parte del valutato per presa visione deve essere effettuata una istanza indirizzata alla Gestione Risorse Umane indicante i motivi di disaccordo. Nel caso di mancata sottoscrizione, il termine decorre dalla data di avvenuta conoscenza certificata dal valutatore. La Gestione Risorse Umane inoltrerà l'istanza al Valutatore di seconda istanza per il seguito di competenza.
- Il valutatore di seconda istanza procederà a sentire il valutatore di prima istanza. Nel caso in cui ritenga fondati i motivi evidenziati dal ricorrente, potrà chiedere al valutatore di prima istanza di procedere ad una revisione della valutazione, altrimenti procederà ad archiviare l'istanza con comunicazione all'istante.
- L'eventuale revisione della valutazione, effettuata tenuto conto degli eventuali ulteriori elementi successivi, è da ritenersi definitiva. Il processo di revisione della valutazione deve essere concluso di norma entro 30 giorni.

Art. 5 - Soggetti e ruoli

Di seguito si descrivono i soggetti che intervengono nel Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance aziendali ed i ruoli assunti dagli stessi.

▪ **Il Direttore Generale:**

- emana le direttive generali contenenti gli indirizzi strategici e definisce, in collaborazione con i dirigenti dell'Azienda, il Piano e il Piano triennale di valutazione degli obiettivi.
- promuove all'interno dell'Azienda la valorizzazione del merito;
- adotta il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità;
- approva i risultati del processo di valutazione delle performance organizzative ed individuali dei titolari di budget su proposta dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

▪ **Il Direttore Sanitario, il Direttore Amministrativo e il Direttore dei Servizi Socio Sanitari:**

- effettuano, secondo le rispettive competenze, la valutazione individuale dei Direttori delle strutture tecnico funzionali.

▪ **L'Organismo Indipendente di Valutazione, le cui funzioni sono indicate nell'art. 3 del presente regolamento;**

▪ **La Struttura Tecnica Permanente di supporto al processo della performance: è stata individuata nell'U.O.C. Controllo di Gestione, e svolge le seguenti funzioni:**

- presidia l'integrità del sistema di misurazione e supporta l'OIV nella gestione del ciclo delle performance fornendo dati, informazioni e analisi specifiche in fase di definizione degli obiettivi, di monitoraggio delle attività correlate e in fase di rendicontazione dei risultati ottenuti;
- stimola la revisione del sistema delle competenze in sintonia con gli obiettivi strategici aziendali;
- supporta la Direzione Generale nell'elaborazione del Piano della Performance sulla base dei contenuti concordati con i Direttori di Dipartimento o di struttura a vario titolo coinvolti;

- gestisce il processo di Budget e la misurazione della performance in ambito organizzativo;
- elabora la Relazione degli obiettivi.

▪ Il Direttore di Struttura Complessa con incarico di Direttore di Dipartimento:

- collabora con la Direzione Generale nella definizione degli obiettivi di performance organizzativa;
- valuta le competenze manageriali dei Direttori/Responsabili delle strutture complesse o semplici dipartimentali afferenti alla macrostruttura;
- verifica l'andamento della prestazione e dei risultati rispetto agli obiettivi assegnati durante il periodo di riferimento e propone, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio;
- assegna obiettivi ai propri collaboratori;
- valuta il personale afferente alla propria struttura impiegando gli strumenti e le modalità definite nell'ambito del presente regolamento.

▪ Il Direttore di Struttura Complessa e Semplice Dipartimentale o Semplice in staff:

- valuta le competenze professionali e gestionali dei collaboratori afferenti alla struttura;
- assegna obiettivi ai propri collaboratori;
- valuta il personale afferente alla propria struttura impiegando gli strumenti e le modalità definite nell'ambito del presente Regolamento.

Art. 6 – Disposizioni finali

Il presente regolamento disciplina le modalità di valutazione della performance di tutto il personale dirigente della Dirigenza dell'Area Sanità dell'Azienda ULSS 9 Scaligera ed entra in vigore dalla valutazione riferita all'annualità 2021.

Per quanto non previsto nel presente regolamento si rinvia alle vigenti disposizioni in materia.

PARTE SECONDA

Regolamento per la graduazione economica degli incarichi dirigenziali

Art. 1 Campo di applicazione

Le norme contenute nel presente regolamento si applicano a tutto il personale dipendente dell'Azienda Ulss 9 "Scaligera" della Dirigenza Area Sanità, compresi gli incarichi provvisori.

Art. 2 Graduazione degli incarichi

La graduazione economica degli incarichi è articolata sui seguenti livelli:

TIPOLOGIA DI INCARICO	PESO
UOC – Unità Operativa Complessa	1.696,97
UOSD – Unità Operativa Semplice Dipartimentale	1.424,24
UOS – Unità Operativa Semplice	1.257,58
INCARICO DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA' A VALENZA DIPARTIMENTALE ("ALTISSIMA DIPARTIMENTALE")	1.424,24
INCARICO DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA' ARTICOLAZIONE INTERNA DI UOC ("ALTISSIMA UOC")	1.257,58
INCARICO PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE ("ALTA SPECIALIZZAZIONE")	769,70
INCARICO PROFESSIONALE DI CONSULENZA STUDIO E RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO AD ELEVATA COMPLESSITA' ("STUDIO, RICERCA, VERIFICA, CONTROLLO AD ELEVATA COMPLESSITA'")	433,33
INCARICO PROFESSIONALE DI CONSULENZA STUDIO E RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO (CONSULENZA, STUDIO, RICERCA, VERIFICA, CONTROLLO")	369,70
INCARICO PROFESSIONALE DI BASE ("BASE")	100,00

Il valore economico complessivo annuo, riconosciuto sulla base del peso attribuito e alla disponibilità del fondo, è comprensivo della 13° mensilità.

Art. 3 Valorizzazione economica

Ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti il fondo determinato annualmente per il finanziamento della retribuzione degli incarichi viene utilizzato integralmente per le finalità per le quali è stato costituito e con i criteri contenuti nel presente regolamento. Solo in presenza di eventuali residui fisiologici, dopo

l'effettuazione di tutti i conguagli dovuti, questi vengono destinati provvisoriamente a concorrere alla retribuzione di risultato per l'anno di competenza.

Il valore economico attribuito ad ogni incarico dirigenziale, nella misura determinata dal sotto riportato riepilogo, risente dei seguenti fattori: entità economica delle risorse a disposizione, peso degli incarichi in base alla loro graduazione, numero degli incarichi attribuiti.

Il valore economico potrà subire delle variazioni in aumento o in diminuzione in relazione all'entità del fondo e/o al numero degli incarichi attribuiti.

TIPOLOGIA DI INCARICO	PESO	RANGE			
		DA	MINIMO	MAXIMO	MAXIMO
UOC – Unità Operativa Complessa	1.696,97	DA	28.000,00	A	50.000,00
UOSD – Unità Operativa Semplice Dipartimentale	1.424,24	DA	23.500,00	A	42.000,00
UOS – Unità Operativa Semplice	1.257,58	DA	20.750,00	A	42.000,00
INCARICO DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA' A VALENZA DIPARTIMENTALE ("ALTISSIMA DIPARTIMENTALE")	1.424,24	DA	23.500,00	A	42.000,00
INCARICO DI ALTISSIMA PROFESSIONALITA' ARTICOLAZIONE INTERNA DI UOC ("ALTISSIMA UOC")	1.257,58	DA	20.750,00	A	42.000,00
INCARICO PROFESSIONALE DI ALTA SPECIALIZZAZIONE ("ALTA SPECIALIZZAZIONE")	769,70	DA	12.700,00	A	42.000,00
INCARICO PROFESSIONALE DI CONSULENZA STUDIO E RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO AD ELEVATA COMPLESSITA' ("STUDIO, RICERCA, VERIFICA, CONTROLLO AD ELEVATA COMPLESSITA'")	433,33	DA	7.150,00	A	30.000,00
INCARICO PROFESSIONALE DI CONSULENZA STUDIO E RICERCA, ISPETTIVO, DI VERIFICA E DI CONTROLLO (CONSULENZA, STUDIO, RICERCA, VERIFICA, CONTROLLO")	369,70	DA	6.100,00	A	30.000,00
INCARICO PROFESSIONALE DI BASE ("BASE")	100,00	DA	1.650,00	A	30.000,00

Il valore massimo è determinato dagli artt. 56 e 57 del CCNL 05/12/1996 così come rideterminato dall'art. 4 comma 3 del CCNL 06/05/2010 e art. 91 del CCNL 19/12/2019 ed è suscettibile di modifica automatica in applicazione alla contrattazione nazionale che interverrà in materia.

Art. 4 Decorrenza e durata

Il presente regolamento si applica a decorrere dal 01/01/2021.

Art. 5 Clausola di salvaguardia della compatibilità economica della valorizzazione applicata

Attesa la tassatività della norma di non superamento dell'entità economica del fondo per la retribuzione degli incarichi disponibile per l'anno di riferimento il competente Ufficio della UOC Gestione Risorse Umane procederà automaticamente, con cadenza quadrimestrale, alla puntuale verifica dell'utilizzo delle risorse economiche a disposizione, procedendo, di conseguenza ai relativi conguagli proporzionali che ne potrebbero derivare, siano essi positivi o negativi.

I conguagli saranno disposti compatibilmente con eventuali altri conguagli richiesti dalla normativa intervenuta.

Art. 6 Norme transitorie

Fino al persistere della clausola di garanzia di cui all'art. 95 comma 11 del CCNL 19/12/2019 viene previsto quanto segue.

In occasione dei conguagli di cui all'art. 5 si procederà, fino a livellamento del totale della retribuzione di posizione e risultato media (non tenendo conto quindi della maggiorazione prevista dall'art. 93 comma 7 CCNL 19/12/2019) dei singoli incarichi, attribuendo prioritariamente ai dirigenti appartenenti alla ex Dirigenza Medica e Medica Veterinaria:

- il residuo derivante dai risparmi derivanti dalla mancata corresponsione del valore dell'incarico teoricamente determinato in sede di graduazione per i dirigenti a rapporto non esclusivo;
- il residuo derivante dalla presenza di un numero di dirigenti inferiore rispetto a quello stimato in sede di graduazione economica delle posizioni.

Raggiunto il livellamento delle posizioni come sopra descritto si procederà con i conguagli indifferenziati per tutto il personale della Dirigenza Area Sanità.

I conguagli del valore dell'incarico, per effetto della procedura sopra descritta, potranno essere effettuati solamente a fine esercizio, una volta determinato il numero complessivo del personale in servizio.

Stante la complessità dell'accordo in sede di prima applicazione sarà effettuata una analisi degli esiti delle procedure sopra indicate nei primi mesi dell'anno 2022 con riferimento all'anno 2021.

TIPOLOGIA DI INCARICO	N. INCARICHI
UOC	89
UOSD	27
UOS	91
ALTISSIMA DIPARTIMENTALE	16
ALTISSIMA UOC	40
ALTA SPECIALIZZAZIONE	239
CONSULENZA STUDIO E RICERCA ELEVATA COMPLESSITA'	104
CONSULENZA STUDIO E RICERCA	240
BASE	300
TOTALE	1146

PARTE TERZA

Regolamento per l'attribuzione della retribuzione di risultato

PREMESSA

La parte terza del presente regolamento ha la finalità di disciplinare i criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato per il personale dipendente della Dirigenza Area Sanità.

La retribuzione di risultato è basata su principi definiti dalla contrattazione collettiva nazionale e strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi specifici assegnati ai Dipartimenti e alle Strutture Organizzative Aziendali, concordati tra la Direzione Strategica con i Direttori dei Dipartimenti e i Direttori Responsabili delle Strutture Organizzative Aziendali (Strutture Complesse e Semplici Dipartimentali, Strutture Semplici in staff) in sede di negoziazione di budget annuale.

Il fondo della retribuzione di risultato è annualmente destinato a costituire, in parte, una componente retributiva correlata ai risultati raggiunti dai dirigenti e finalizzata anche a differenziare la premialità a seconda dei livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione.

La retribuzione di risultato è strettamente correlata alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati ed il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnate alle singole strutture sulla base della metodologia della negoziazione per budget.

Il fondo per retribuzione di risultato è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda finalizzati al conseguimento dei più elevati livelli di efficienza, efficacia ed economicità delle prestazioni.

Art. 1 Campo di applicazione e validità

Le norme contenute nel presente regolamento si applicano a tutto il personale dipendente dell'Azienda Ulss 9 Scaligera della Dirigenza Area Sanità e ha validità dal 1.01.2021 con le eccezioni riportate nella norma transitoria e finale.

Art. 2 Quadro normativo di riferimento

- ✓ Art. 24 del D.Lgs. n. 165/2001;
- ✓ Art. 18 del D.Lgs. n. 150/2009;
- ✓ Art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010;
- ✓ Art. 1 c. 456 della Legge n.147/2013;
- ✓ Art. 1 c. 236 della Legge n.208/2015;
- ✓ Art. 23 D.Lgs. n. 75/2017;
- ✓ Art. 93 CCNL 19/12/2019;
- ✓ Art. 65 c. 3 ultimo periodo CCNL 05/12/1996, I biennio economico come definito nell'art. 93 CCNL 19/12/2019;
- ✓ Art. 62 c. 3 ultimo periodo CCNL 05/12/1996 I biennio economico (con riferimento alla sola dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie come definito nell'art. 93 CCNL 19/12/2019);
- ✓ Nota Regione Veneto n. 234960 del 15.06.2017 "Indicazioni in merito alla gestione ed utilizzo dei residui contrattuali";
- ✓ Piano triennale della Performance dell'Azienda Ulss 9 Scaligera.

Art. 3 Fondo per la retribuzione di risultato e suoi utilizzi

Il Fondo per la retribuzione di risultato è determinato annualmente secondo quanto stabilito dalla normativa vigente, con particolare riferimento alle disposizioni contrattuali e alle istruzioni del MEF.

Nel fondo confluiscono altresì le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti in favore del personale dipendente, coerente con le finalità del Fondo per la retribuzione di risultato. I trattamenti economici derivanti da tali integrazioni saranno riconosciuti a valere esclusivamente su tali risorse.

Nello stesso confluiscano altresì le eventuali risorse residue a consuntivo dei fondi per la retribuzione degli incarichi e del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro (artt. 94 e 96 CCNL 19/12/2019) fermo restando l'obbligo dell'integrale destinazione delle risorse nell'anno di competenza.

Le risorse del fondo per la retribuzione di risultato sono annualmente destinate a remunerare:

1. Retribuzione di risultato;
2. I trattamenti economici di cui al secondo comma del presente articolo e con i limiti nello stesso indicati;
3. Welfare integrativo nella misura concordata in sede di contrattazione integrativa;
4. Indennità di sostituzioni di cui all'art. 22 CCNL 19/12/2019;
5. Trasferimenti a favore del fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro se disposti in contrattazione decentrata.

Art. 4 Criteri di attribuzione ai Dirigenti della retribuzione di risultato

Dall'ammontare previsto per la retribuzione di risultato di cui al punto 1 del comma 4 dell'art. 3 è riservata:

- a. Una maggiorazione pari alla percentuale del 30% del valore medio pro capite della retribuzione di risultato attribuita ai dirigenti valutati positivamente destinata ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate espresse attraverso il punteggio delle schede annuali di valutazione. Il numero massimo di dirigenti destinatari di tali maggiorazioni sarà determinato annualmente in sede di contrattazione decentrata.
- b. L'importo di euro 120.000,00 che viene riservato alla Direzione Generale per la remunerazione di maggiori obiettivi che vengono preventivamente comunicati con informativa alle OO.SS. le quali potranno richiedere convocazione per discutere dei singoli interventi proposti entro 10 giorni. L'importo massimo erogabile pro capite sarà di massimo 7.000,00.

Le risorse a disposizione per la retribuzione di risultato, dedotte le quote di cui sopra e una percentuale del 10% destinata ai conguagli in caso di aumento di personale sono attribuite ad ogni singolo Dipartimento/UOC/UOSD/UOS in staff in proporzione al numero dei dirigenti presenti al 01 gennaio e conguagliati al verificarsi dell'aumento del numero di personale durante l'anno in proporzione dei mesi di presenza.

In caso di attività a favore di più unità operative contemporaneamente il Dirigente viene considerato in quella in cui l'attività è svolta in modo prevalente. Al Direttore di UOC che svolge attività a scavalco su più di una unità operativa complessa (o UOSD) viene attribuita al massimo una ulteriore quota di risultato con le modalità previste dal presente regolamento. Al Dirigente che svolge attività a scavalco su una UOS non appartenente alla UOC viene riconosciuta una quota aggiuntiva pari alla media della retribuzione di risultato per analoga struttura. Al Dirigente individuato con deliberazione quale referente della struttura vacante viene riconosciuta una quota ulteriore di retribuzione di risultato che può raggiungere al massimo una ulteriore unità. La determinazione della quota sarà individuata nell'atto deliberativo di individuazione. In tutti i casi nei quali sono attribuite due quote di risultato la valutazione dovrà essere effettuata per entrambe le strutture.

L'ammontare del fondo per la retribuzione di risultato assegnato al singolo Dipartimento/UOC/UOSD/UOS in staff viene distribuito ai dirigenti in servizio utilizzando i seguenti fattori:

A) COEFFICIENTI

UOC	1,4
UOSD	1,2
UOS	1,1
Altri incarichi	1

Ai dirigenti ai quali è affidato incarico di sostituzione ai sensi dell'art. 22 del CCNL 19/12/2019 viene riconosciuto il coefficiente dell'incarico corrispondente in proporzione all'effettivo periodo oggetto dell'incarico.

B) GIORNATE DI PRESENZA IN SERVIZIO

Ai fini della retribuzione di risultato sono considerate come assenza tutte le giornate di assenza a qualsiasi titolo usufruite con esclusione di quelle per ferie, per permessi sindacali retribuiti, per aggiornamento professionale obbligatorio e facoltativo, per riposo compensativo e per donazione di sangue e midollo osseo e astensione obbligatoria per gravidanza che saranno considerate come presenza in servizio. Per quanto riguarda l'astensione obbligatoria per gravidanza che sommata a quella facoltativa preveda l'assenza della dirigente per l'intero anno (anche considerate le assenze valutate come presenza di cui sopra), la valutazione proposta sarà uguale all'ultima ricevuta. Nel caso di impossibilità di ottenere la valutazione dell'anno precedente si collocherà la valutazione nella fascia media.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi a livello individuale è rappresentato dal punteggio della scheda di valutazione individuale.

La quota di incentivazione da assegnare ad ogni singola U.O.C. è proporzionalmente ridotta in rapporto alla percentuale di obiettivo raggiunto, con la seguente graduazione:

DIRIGENZA AREA SANITA'	
% obiettivo raggiunto	% liquidabile
100% - 85%	100%
84%-70%	80%
69%-60%	60%
Inferiore al 60%	0%

Le economie derivanti dal mancato raggiungimento degli obiettivi da parte delle UU.OO. vanno ad incrementare la percentuale di risorse a disposizione delle altre UU.OO. escludendo quella che lo ha generato.

Al dirigente che esce dall'U.O. nel corso del mese è attribuita la quota di retribuzione di risultato dell'U.O. di provenienza nel caso la data si collochi nella seconda quindicina altrimenti sarà conteggiato nella U.O. di destinazione nel caso fuoriesca nella prima quindicina.

Art. 5 Criteri di liquidazione

Una quota di retribuzione di risultato è corrisposta con anticipi a cadenza mensile nella misura del 50% della quota di risultato media. Gli importi già anticipati saranno conguagliati ad avvenuta verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV ed a conclusione del processo di valutazione.

Dalla corresponsione delle quote a saldo o a consuntivo viene escluso il personale che, alla fine dell'anno, non abbia assolto completamente al proprio debito orario e tale debito orario non venga recuperato nel bimestre successivo.

Ai dipendenti ad orario ridotto sono corrisposte quote in misura proporzionale all'orario prestato.

Art. 6 Norme transitorie e finali

Per quanto riguarda la retribuzione di risultato anno 2020 la stessa sarà distribuita tenendo separati i fondi fra dirigenza medica e veterinaria e dirigenza sanitaria e delle professioni sanitarie per i quali i fondi saranno considerati come unitari e distribuiti con le medesime modalità e i medesimi criteri.

Si applicheranno ad ogni categoria di dirigenti i regolamenti previgenti a questo con le seguenti eccezioni:

- Per quanto riguarda i fondi di risultato relativi ai Dirigenti delle Professioni Sanitarie assunti nel corso dell'anno 2020 si procederà alla loro determinazione prendendo a riferimento il fondo costituito per il

Dirigente delle Professioni Sanitarie in data 18/03/2015 e riproporzionando l'importo sulla base dei mesi di presenza utilizzando il fondo dei dirigenti ex sanitari.

A partire dall'anno 2021 il trattamento dei Dirigenti delle Professioni Sanitarie sarà del tutto analogo agli altri dirigenti dell'Area Sanità.

La clausola prevista nell'art. 95 comma 11 CCNL 19/12/2019 viene garantita attraverso il mantenimento della separazione dei fondi fra le categorie di dirigenti ai quali si applica il CCNL 19/12/2019 e precisamente dei due fondi relativi a Dirigenza Medico Veterinaria da un lato e Dirigenza ex Sanitaria e delle Professioni Sanitarie dall'altro.

Fino alla permanenza della clausola di cui al comma precedente i risparmi derivanti dai residui di cui al fondo per la retribuzione delle condizioni di lavoro ex art. 96 CCNL 19/12/2019 trasferite al fondo per la retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 95 comma 8 CCNL 19/12/2019 saranno destinati, in via prioritaria e fino al livellamento delle somme per singola tipologia di incarico, alla retribuzione di risultato dei dirigenti appartenenti alla ex Dirigenza Medica e Medica Veterinaria.

Stante la complessità dell'accordo in sede di prima applicazione sarà effettuata una analisi degli esiti delle procedure sopra indicate nei primi mesi dell'anno 2022 con riferimento all'anno 2021.

Per quanto non espressamente previsto nel presente regolamento si rinvia alle norme contrattuali e legislative vigenti in materia.

PARTE QUARTA

Regolamento per la disciplina del processo di valutazione di tutti i dirigenti al termine dell'incarico loro conferito, dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale ai fini dell'indennità di esclusività e dei dirigenti neo assunti al termine del primo quinquennio di servizio.

Art. 1 - Ambito di applicazione e riferimenti normativi

Il presente regolamento disciplina il processo di valutazione di tutti i dirigenti al termine 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, nonché dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale utile ai fini dell'indennità di esclusività, nonché al termine del periodo di prova dei Direttori di unità operativa complessa.

- Riferimenti normativi:
- D.Lgs. n. 502/92, artt. 15 e segg.;
- D.Lgs. n. 286/1999, art. 5;
- artt. dal 55 al 62, C.C.N.L. 19 dicembre 2019;
- art. 5 CCNL 08/06/2000 II° biennio economico (indennità di esclusività) area dirigenza medica e veterinaria, come confermato dall'art. 89, C.C.N.L. 19 dicembre 2019;
- art. 92, C.C.N.L. 19 dicembre 2019;
- Legge n. 189 del 8 novembre 2012, art. 4, comma 7/ter, DGRV n. 343 del 19 marzo 2013 e art. 15, comma 5, D.Lgs. n. 502/92.

Art. 2 - Principi informativi del processo di valutazione

La valutazione dei dirigenti costituisce un elemento strategico del loro rapporto di lavoro ed è diretta a riconoscerne e a valorizzarne la qualità e l'impegno per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione e per l'incremento della soddisfazione degli utenti, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il processo di valutazione deve essere improntato ai seguenti principi:

- imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali connesse all'incarico conferito, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione delle relative componenti retributive, inerenti alla retribuzione di risultato a seguito di una tempestiva verifica dei risultati conseguiti;
- 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 I° e II° istanza;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale il Collegio Tecnico è chiamato a pronunciarsi.

Art. 3 - Ambito della valutazione

La valutazione di tutti i dirigenti al termine dell'incarico conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti, dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio, nonché dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale utile per l'attribuzione dell'indennità di esclusività tiene conto:

- della collaborazione interna e del livello di partecipazione multi-professionale nell'organizzazione dipartimentale;
- degli obiettivi specifici definiti all'atto del conferimento dell'incarico;
- dei risultati delle procedure di controllo con particolare riguardo all'appropriatezza e qualità cliniche

- delle prestazioni, all'orientamento all'utenza, alle certificazioni di qualità dei servizi;
- dell'efficacia dei modelli organizzativi adottati per il raggiungimento degli obiettivi;
- della capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole all'uso ottimale delle risorse, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro del personale, dei volumi prestazionali, nonché della gestione degli istituti contrattuali;
- della capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedurali, in particolare per quanto riguarda il rispetto dei tempi e modalità nelle procedure di negoziazione del budget in relazione agli obiettivi affidati nonché i processi formativi e la selezione del personale;
- della capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostiche terapeutiche aziendali;
- del raggiungimento del minimo di credito formativo di cui all'art. 16 ter, comma 2, D.Lgs. n. 502/1992 e successive modifiche ed integrazioni;
- del rispetto del codice di comportamento di cui all'art. 54 D.Lgs. n.165/2001 e del codice di comportamento di amministrazione adottato da ciascuna Azienda o Ente, tenuto conto anche delle modalità di gestione delle responsabilità dirigenziali e dei vincoli derivanti dal rispetto dei codici deontologici nonché delle direttive aziendali e dei relativi regolamenti;
- del livello di espletamento delle funzioni affidate nella gestione delle attività e qualità dell'apporto specifico.

Alla valutazione disciplinata dal presente Regolamento concorrono anche gli esiti delle valutazioni annuali.

Il periodo oggetto di valutazione deve essere coperto da servizio effettivo per almeno l'80% del periodo stesso in modo continuativo (ad esclusione delle normali assenze per ferie, infortunio, malattie, permessi retribuiti, terapie salvavita e maternità). L'assenza prolungata che generi l'effettiva astensione dal lavoro e non rientrante nelle tipologie innanzi elencate (es. aspettative senza assegni, congedi straordinari, aspettative per incarichi all'estero e/o motivi di studio) comporta lo spostamento della scadenza della valutazione originariamente prevista, a nuova data, tenuto conto del periodo di assenza, affinché sia completato il periodo oggetto di verifica.

Il servizio svolto a tempo ridotto viene considerato come svolto a tempo pieno.

Art. 4 - Fasi del processo di valutazione

Il processo di valutazione si articola in due fasi:

1. la valutazione di 1^a istanza effettuata dal soggetto che ha la conoscenza diretta dell'attività del valutato, secondo lo schema di cui alla tabella 1 allegata al presente Regolamento;
2. la valutazione di 2^a istanza, effettuata dal Collegio Tecnico, secondo la composizione di cui alla tabella 2 allegata al presente Regolamento.

Lo strumento utilizzato dall'Azienda per la valutazione è la "scheda di valutazione", contenente tutti gli elementi di valutazione e le rispettive valorizzazioni in rapporto alla funzione ricoperta, secondo gli schemi allegati al presente Regolamento:

- scheda di valutazione per i Direttori di U.O.C. e U.O.S.D. Area Sanità: Scheda allegato "A";
- scheda di valutazione per i Dirigenti U.O.S. e Incarichi di altra natura Area Sanità: Scheda allegato "B".

Art. 5 - Valutazione di 1^a istanza

Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità il rinnovo o l'affidamento di altro incarico, nonché il rispetto delle scadenze naturali degli altri istituti contrattuali, nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi, l'U.O.C. Gestione Risorse Umane trasmette, con congruo anticipo, al valutatore di 1^a istanza la scheda di valutazione, corredata di tutti gli elementi utili dandone contestuale informazione al dirigente valutato.

Il valutatore di 1^a istanza imposta la valutazione del dirigente ai principi di cui al precedente art. 2.

La partecipazione del dirigente valutato alla prima fase del processo di valutazione è attestata dalla firma apposta in calce alla scheda di valutazione. Lo stesso, in caso di valutazione negativa, può produrre ulteriore documentazione.

Il valutatore di 1^a istanza trasmette la scheda di valutazione, completa delle firme del valutatore e del valutato, all'U.O.C. Gestione Risorse Umane entro 20 giorni dal suo ricevimento, al fine di consentire che

l'intero processo di valutazione si concluda entro il termine dell'incarico dirigenziale, nonché per l'erogazione degli altri istituti contrattuali (esclusività, ecc.) nel rispetto delle scadenze.

La valutazione s'intende positiva se si raggiunge un punteggio pari o superiore a 16 per i dirigenti con incarico di base, incarico professionale e incarico di direzione di U.O.S. e pari o superiore a 18 per i dirigenti con incarico di direzione di U.O.C. e U.O.S.D.

Copia della valutazione di prima istanza sarà consegnata al valutato.

Art. 6 - Valutazione di 2^a istanza

La valutazione di 2^a istanza ad opera del Collegio Tecnico risponde alla finalità di verificare la correttezza del processo valutativo, assicurando il rispetto dei principi informativi dello stesso.

In base all'art. 57, comma 5, C.C.N.L. 19 dicembre 2019, la valutazione di 2^o istanza attiene alla verifica ed alla validazione della correttezza metodologica della valutazione attuata in prima istanza, con la possibilità di modificarla ed integrarla qualora si rilevassero anomalie significative, certificando così le valutazioni finali. Si attua anche attraverso valutazioni di merito nel caso di prima istanza negativa nell'ambito della procedura di cui all'art. 60.

A tal fine, l'U.O.C. Gestione Risorse Umane trasmette al Collegio Tecnico, costituito con provvedimento del Direttore Generale secondo la composizione di cui alla tabella 2 allegata al presente Regolamento, la scheda di valutazione e la documentazione a suo corredo. Il Collegio Tecnico, qualora lo ritenga necessario, può richiedere documentazione integrativa.

In caso di valutazione negativa, prima della conferma di tale giudizio, il Collegio Tecnico convoca il dirigente interessato con un preavviso di almeno 15 giorni, al fine di acquisire le sue controdeduzioni.

Il dirigente può farsi assistere da una persona di fiducia.

Il Collegio Tecnico, sentito l'interessato, qualora ritenga fondato il giudizio espresso in prima istanza, conferma la valutazione negativa.

Il processo di valutazione si conclude con il giudizio del Collegio Tecnico, del quale, questo ultimo, da atto in apposito verbale.

Il verbale è trasmesso all'U.O.C. Gestione Risorse Umane per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, per la comunicazione ai dirigenti interessati e per l'inserimento a fascicolo personale.

Art. 7 - Esiti della valutazione

La valutazione, ove positiva, costituisce la condizione per la conferma o il conferimento di incarichi di maggior rilievo gestionale, economico e professionale, e per il passaggio alla fascia superiore dell'indennità di esclusività, una volta maturata l'esperienza professionale richiesta dai CC.CC.NN.LL.

La valutazione, ove positiva, al termine del periodo di prova di sei mesi dei direttori di unità operativa complessa, comporta la conferma dell'incarico.

Nel caso di valutazione negativa, il Collegio Tecnico al fine dell'accertamento della responsabilità dirigenziale ai sensi degli artt. 60, 61 e 62 del C.C.N.L. 19 dicembre 2019 – Area Dirigenza Sanità, prima della formulazione del giudizio, acquisisce tutti i documenti e le relazioni presentate allo stesso Collegio, comprese quelle esibite, dal soggetto valutato, al momento della formulazione e presa conoscenza della Scheda di Valutazione, inoltre convoca, il dirigente interessato al fine di acquisire eventuali ulteriori controdeduzioni del dirigente stesso.

Il Collegio Tecnico, una volta sentito l'interessato, anche assistito da una persona di fiducia, eventualmente dopo aver approfondito attraverso accertamenti tecnici fatti che si presentano complessi, se ritiene fondato l'accertamento della responsabilità, assume il provvedimento che dovrà basarsi su fatti e atti che dimostrino l'inadeguatezza del professionista.

La valutazione finale dovrà essere comunicata in forma scritta, con allegata motivazione, al dirigente stesso. L'assunzione del provvedimento deve essere commisurata:

- alla posizione rivestita dal dirigente nell'ambito aziendale;
- alla entità degli scostamenti rilevati rispetto agli obiettivi e ai compiti professionali del dirigente.

Gli effetti della valutazione negativa ai sensi dell'art. 62 sono i seguenti:

- il dirigente di struttura complessa che non superi positivamente la verifica alla scadenza dell'incarico non è confermato. Lo stesso è mantenuto in servizio con altro incarico tra quelli

ricompresi nell'art. 18, comma 1, punto I, lett. b) e c) e punto II, lett. a), b) e c) (Tipologie d'incarico), congelando contestualmente un posto vacante di dirigente. Il mantenimento in servizio comporta la perdita dell'indennità di struttura complessa ove attribuita e l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore;

- nei confronti dei restanti dirigenti, il risultato negativo della verifica, effettuata alla scadenza dell'incarico, non consente la conferma dell'incarico già affidato e comporta l'affidamento di un incarico tra quelli previsti dell'art. 18, comma 1, punto II, lett. a), b) e c) (Tipologie d'incarico) di minor valore economico nonché il ritardo di un anno nella attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività ove da attribuire nel medesimo anno;
- per i dirigenti con incarico professionale di base, al compimento dei cinque anni di servizio, il risultato negativo della verifica comporta il ritardo di un anno nel conferimento di un nuovo incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, (Tipologie d'incarico) nonché nell'attribuzione della fascia superiore dell'indennità di esclusività;
- per tutti i dirigenti in caso di valutazione negativa, la retribuzione di posizione complessiva, è decurtata in una misura non superiore al 40%. Sono fatti salvi eventuali conguagli rispetto a quanto percepito;
- nei casi previsti dai commi 2, 3 e 4 è comunque fatta salva la facoltà di recesso dell'Azienda o Ente previa attuazione delle procedure previste dall'art. 106 (Comitato dei Garanti);
- i dirigenti di cui ai commi 3, 4 e 5 sono soggetti ad una nuova verifica l'anno successivo per la eventuale rimozione degli effetti negativi della valutazione con riguardo all'indennità di esclusività e alla decurtazione della retribuzione di posizione complessiva. Dopo tale nuova verifica e in presenza di valutazione positiva, le Aziende ed Enti attribuiscono ai dirigenti che abbiano già compiuto i cinque anni di servizio una diversa tipologia d'incarico come previsto dall'art. 18, comma 2, (Tipologie d'incarico).

In presenza di valutazione negativa - annuale oppure al termine dell'incarico - definita in base ad elementi di particolare gravità, anche estranei alla prestazione lavorativa, resta ferma la facoltà di recesso dell'Azienda previa attuazione delle procedure previste dai CC.CC.NN.LL. e Regolamenti vigenti.

L'Azienda può disporre la revoca dell'incarico prima della sua scadenza mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio Tecnico, solo a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva.

Ai sensi dell'art. 5, comma 4, D.Lgs. n. 286/99, oltre che con le scadenze temporali già indicate, in via straordinaria, l'attività dei dirigenti può essere sottoposta a verifica, nel corso dell'incarico, fatti salvi tutti i provvedimenti cautelativi o definitivi previsti dalle vigenti norme legislative e contrattuali, qualora vi sia il rischio grave di un risultato negativo, ovvero vengano riscontrate a carico dei dirigenti violazioni gravi in tema di osservanza di doveri che impediscano la prosecuzione dell'incarico stesso, anche alla luce della sua natura fiduciaria.

Art. 8 - Valutazione dei direttori di unità operativa complessa al termine del periodo di prova di sei mesi

Per quanto già previsto nei precedenti articoli, la conferma di un direttore di unità operativa complessa al termine del periodo di prova, nonché l'eventuale proroga dello stesso sarà disposta dal Direttore Generale sulla base di una relazione del Direttore Sanitario o dal Direttore dei Servizi Socio Sanitari per le UOC allo stesso afferenti redatta sulla base degli elementi di valutazione previsti dall'art. 15, comma 5, D.Lgs. n. 502/1992, con le modalità di cui al presente Regolamento.

Art. 9 - Norma finale

Per quanto non previsto dal presente regolamento si fa espresso rinvio alle disposizioni di legge ed alla disciplina contrattuale in materia.

TABELLA 1 – Valutazione di 1^ istanza

Valutato	Valutatore in 1° istanza
Dirigente	Direttore di Unità Operativa Complessa (*), Semplice Dipartimentale o Responsabile di Unità Semplice al quale lo stesso risulti formalmente assegnato o soggetto delegato
Dirigenti titolari di Unità Operativa Semplice	Direttore di U.O.C. o soggetto delegato (*)
Dirigenti titolari di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale	Direttore di Dipartimento o soggetto delegato (**)
Direttore di Unità Operativa Complessa	Direttore del Dipartimento di assegnazione o soggetto delegato (***)
Direttore di Dipartimento	Direttore della direzione medica di afferenza del dipartimento
Direttore di Struttura	Direttore della Direzione Strategica alla quale la struttura afferisce (****)
Dirigenti/Diretori di Unità Operative o Uffici in Staff	Direttore della Direzione strategica alla quale la struttura/l'ufficio risulta in Staff o suo delegato

Note:

(*) qualora l'incarico di Direttore di Unità Operativa Complessa risultasse vacante, la valutazione viene svolta o dal dirigente incaricato a svolgere le funzioni, o dal Direttore di altra Unità Operativa incaricato ad interim.

(**) qualora l'incarico di Direttore di Dipartimento risultasse vacante, la valutazione viene svolta dal responsabile sovra ordinato.

(***) per Direttore di Struttura si intende il Direttore della Funzione Territoriale o della Funzione Ospedaliera a seconda della afferenza dei Dipartimenti. Nel caso l'incarico risulti vacante la valutazione viene svolta dal facente funzioni o dal responsabile sovra ordinato.

(****) per Direttore della Direzione Strategica si intende o il Direttore Sanitario, o il Direttore dei Servizi Socio Sanitari, o il Direttore Amministrativo.

TABELLA 2 – Valutazione di 2^a istanza

Valutato	Collegio Tecnico
Dirigente	Presidente: Direttore di Dipartimento (*) o suo delegato. Componenti: n° 2 Direttori di U.O.C. o due dirigenti del medesimo profilo del valutato, della medesima disciplina/area, disciplina equipollente/affine o appartenenti al medesimo Dipartimento (o loro delegati).
Dirigenti titolari di Unità Operativa Semplice	Presidente: Direttore di Dipartimento (*) o suo delegato. Componenti: n° 2 Direttori di U.O.C. o due dirigenti del medesimo profilo del valutato della medesima disciplina/area, disciplina equipollente/affine o appartenenti al medesimo Dipartimento (o loro delegati).
Dirigenti titolari di Unità Operativa Semplice a valenza dipartimentale	Presidente: Direttore di Struttura (**) o suo delegato. Componenti: n° 2 Direttori di U.O.C. o due dirigenti del medesimo profilo del valutato della medesima disciplina/area, disciplina equipollente/affine o appartenenti al medesimo Dipartimento (o loro delegati).
Direttore di Unità Operativa Complessa	Presidente: Direttore di Struttura (**)/ Direttore di Area se non presente (o suo delegato). Componenti: n° 2 Direttori di U.O.C. o due dirigenti del medesimo profilo del valutato della medesima disciplina / area, disciplina equipollente/affine o appartenenti al medesimo Dipartimento (o loro delegati).
Direttori di Dipartimento	Presidente: Direttore di Struttura(**) o suo delegato. Componenti: n° 2 Direttori di U.O.C della medesima disciplina/area, disciplina equipollente/affine o loro delegati con incarico di Direttore di U.O.C.
Direttore di Struttura	Presidente: Direttore di Area (***), o suo delegato. Componenti: n° 2 Direttori di Struttura o loro delegati con incarico di Direttore di U.O.C.
Dirigenti/Direttori di Unità Operative o Uffici in Staff	Presidente: Direttore di Area (***), o suo delegato. Componenti: n° 2 Direttori di U.O.C. della medesima disciplina/area, disciplina equipollente/affine o loro delegati con incarico di Direttore di U.O.C.

Note:

La composizione del Collegio Tecnico così prevista mira ad escludere che di esso faccia parte il soggetto valutatore di prima istanza. Nel caso in cui ciò dovesse comunque verificarsi, egli è sostituito con il responsabile sovraordinato o delegato.

(*) Qualora l'incarico di Direttore di Dipartimento risultasse vacante, la valutazione viene svolta dal responsabile sovraordinato.

(**) Per Direttore di Struttura si intende il Direttore di una delle strutture tecnico-funzionali in cui si articola l'Azienda (Distretto Socio Sanitario, Ospedale, Dipartimento di Prevenzione).

(***) Per Direttore di Area si intende il Direttore Sanitario, il Direttore dei Servizi Socio Sanitari, il Direttore Amministrativo.

REGIONE DEL VENETO



SCHEMA DI VALUTAZIONE

DIRIGENZA – AREA SANITA'

**INCARICHI DI STRUTTURA
(Dipartimento – U.O.C. – U.O.S.D.)**

Tipo di verifica: scadenza incarico dirigenziale e altri istituti contrattuali

Periodo di valutazione: dal _____
al _____

DIRIGENTE: Dr. _____

DIRETTORE DIPARTIMENTO/U.O.C. - RESPONSABILE U.O.S.D.

di:

		Valore	Punti di Forza	Aspetti da migliorare
A	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			
	1) Valutazione dei risultati: capacità di guidare la struttura verso i risultati attesi e negoziati 2) Gestione dell'equipe e capacità di promuovere l'integrazione professionale e sviluppare la motivazione e il senso di appartenenza degli operatori			
B	OBIETTIVI INDIVIDUALI			
	3) Capacità di integrazione tra le diverse unità operative/servizi			
	4) Capacità di definire un assetto organizzativo in grado di favorire la produttività e la valorizzazione delle attitudini individuali			
	5) Capacità dimostrata nella gestione e nella promozione formativa delle risorse umane			
	6) Capacità di assicurare l'erogazione di prestazioni appropriate e di qualità			
	7) Capacità di sviluppare l'innovazione gestionale e tecnologica			
	8) Capacità di guidare, delegare e valutare i collaboratori			
VALUTAZIONE COMPLESSIVA				
Osservazioni del valutatore e obiettivi per l'anno successivo:				
Osservazioni del valutato:				
Data				

Note :

A) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI: LEGENDA DEL VALORE:

- ◆ *Valore "1": i risultati osservati sono stati inferiori a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo insufficiente);*
- ◆ *Valore "2": i risultati osservati sono stati solo in parte corrispondenti a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo minimo);*
- ◆ *Valore "3": i risultati osservati sono stati sufficientemente corrispondenti a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo sufficiente);*
- ◆ *Valore "4": i risultati osservati sono stati in linea a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo buono);*
- ◆ *Valore "5": i risultati osservati sono stati anche superiori a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo molto buono).*

B) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI: LEGENDA DEL VALORE:

- ◆ *Valore "1": contributo insufficiente;*
- ◆ *Valore "2": contributo minimo;*
- ◆ *Valore "3": contributo sufficiente;*
- ◆ *Valore "4": contributo buono;*
- ◆ *Valore "5": contributo molto buono.*

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: LEGENDA DEL VALORE:

- ◆ *Valore "1": le performance del dipendente sono state insufficienti ed inadeguate al ruolo (contributo insufficiente);*
- ◆ *Valore "2": le performance del dipendente sono state appena sufficienti rispetto al ruolo ed all'atteso (contributo minimo);*
- ◆ *Valore "3": le performance del dipendente sono state adeguate al ruolo ed all'atteso (contributo sufficiente);*
- ◆ *Valore "4": le performance del dipendente sono state più che adeguate rispetto al ruolo ed all'atteso (contributo buono);*
- ◆ *Valore "5": le performance del dipendente sono state di rilievo (contributo molto buono).*



SCHEMA DI VALUTAZIONE

DIRIGENZA – AREA SANITA'

INCARICHI DI U.O.S. e PROFESSIONALI

Tipo di verifica: scadenza incarico dirigenziale e altri istituti contrattuali

Cognome e Nome:

Periodo di valutazione:

Dal

Al

c/o UOC: _____

INCARICO DI: _____

		Valore	Punti di Forza	Aspetti da migliorare
A	OBIETTIVI ORGANIZZATIVI			
	1) Valutazione dei risultati prestazionali			
B	OBIETTIVI INDIVIDUALI			
	2) Attitudine al lavoro in equipe ed all'integrazione professionale e senso di appartenenza			
	3) Rispetto delle direttive aziendali e del codice di comportamento (regole formali)			
	4) Contributo personale e capacità di elaborare proposte innovative			
	5) Grado dell'impegno dimostrato e della flessibilità assicurata			
	6) Capacità di mantenere e sviluppare il proprio patrimonio di competenze professionali			
	7) Orientamento all'utenza: qualità delle relazioni da sviluppare e capacità di coinvolgimento dell'utenza			
	VALUTAZIONE COMPLESSIVA			
Osservazioni del valutatore e obiettivi per l'anno successivo:				
Osservazioni del valutato:				
<i>Data</i>	<i>Il valutatore/valutatori</i>		<i>Il valutato</i>	

Note :

A) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI : LEGENDA DEL VALORE:

Valore "1": i risultati osservati sono stati inferiori a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo insufficiente);

Valore "2": i risultati osservati sono stati solo in parte corrispondenti a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo minimo);

Valore "3": i risultati osservati sono stati sufficientemente corrispondenti a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo sufficiente);

Valore "4": i risultati osservati sono stati in linea a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo buono);

Valore "5": i risultati osservati sono stati anche superiori a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo molto buono).

B) VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI: LEGENDA DEL VALORE:

- ◆ *Valore "1": contributo insufficiente;*
- ◆ *Valore "2": contributo minimo;*
- ◆ *Valore "3": contributo sufficiente;*
- ◆ *Valore "4": contributo buono;*
- ◆ *Valore "5": contributo molto buono.*

VALUTAZIONE COMPLESSIVA: LEGENDA DEL VALORE:

- ◆ *Valore "1": le performance del dipendente sono state insufficienti ed inadeguate al ruolo (contributo insufficiente);*
- ◆ *Valore "2": le performance del dipendente sono state appena sufficienti rispetto al ruolo ed all'atteso (contributo minimo);*
- ◆ *Valore "3": le performance del dipendente sono state adeguate al ruolo ed all'atteso (contributo sufficiente);*
- ◆ *Valore "4" : le performance del dipendente sono state più che adeguate rispetto al ruolo ed all'atteso (contributo buono);*
- ◆ *Valore "5": le performance del dipendente sono state di rilievo (contributo molto buono).*

SCHEDA AREA DELLA DIRIGENZA - INCARICHI DI STRUTTURA UOC – UOSD

ANAGRAFE VALUTATO		
COGNOME e NOME		MATRICOLA
NR. SCHEDA	ANNO	
COMMISSIONE DI VALUTAZIONE		
Valutatore		

Valutazione											
SERVIZI/U.O. E POSIZIONI PROFESSIONALI DEL VALUTATO											
SERVIZIO/U.O.	POSIZIONE PROFESSIONALE										
Data di effettuazione della fase											
A - OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	Codice										
Gestione dell'equipe e capacità di promuovere l'integrazione professionale e sviluppare la motivazione e il senso di appartenenza degli operatori											
<table border="0"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
1	2	3	4	5							
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							
B - OBIETTIVI INDIVIDUALI	Codice										
Valutazione dei risultati: capacità di guidare la struttura verso i risultati attesi e negoziati											
<table border="0"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
1	2	3	4	5							
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							
Capacità di integrazione tra le diverse unità operative/servizi											
<table border="0"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
1	2	3	4	5							
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							
Capacità di definire un assetto organizzativo in grado di favorire la produttività e la valorizzazione delle attitudini individuali											
<table border="0"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
1	2	3	4	5							
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							
Capacità dimostrata nella gestione e nella promozione formativa delle risorse umane											
<table border="0"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
1	2	3	4	5							
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							
Capacità di assicurare l'erogazione di prestazioni appropriate e di qualità											
<table border="0"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
1	2	3	4	5							
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							
Capacità di sviluppare l'innovazione gestionale e tecnologica											
<table border="0"> <tr> <td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td> </tr> <tr> <td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td><td><input type="radio"/></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
1	2	3	4	5							
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>							

Capacità di guidare, delegare e valutare i collaboratori

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

% Quota Erogata:

CAMPI DI TESTO RIFERITI ALLA FASE

Giudizio

Osservazioni del valutatore e obiettivi per l'anno successivo

Accettazione valutazione

SERVIZI/U.O. E POSIZIONI PROFESSIONALI DEL VALUTATO

SERVIZIO/U.O.

POSIZIONE PROFESSIONALE

Data di effettuazione della fase

CAMPI DI TESTO RIFERITI ALLA FASE

Giudizio

Osservazioni del valutato

Valutatore

Data:

Valutato

Data:

LEGENDA DEL VALORE

A - OBIETTIVI ORGANIZZATIVI

- 1 i risultati osservati sono stati inferiori a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo insufficiente);
- 2 i risultati osservati sono stati solo in parte corrispondenti a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo minimo);
- 3 i risultati osservati sono stati solo in parte corrispondenti a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo minimo);
- 4 i risultati osservati sono stati in linea a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo buono);
- 5 i risultati osservati sono stati anche superiori a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo molto buono).

B - OBIETTIVI INDIVIDUALI

- 1 contributo insufficiente
- 2 contributo minimo
- 3 contributo sufficiente
- 4 contributo buono
- 5 contributo molto buono

PESO DELLA VALUTAZIONE

Puntaggio % Quota erogata

da 8 a 15	0,00
da 16 a 23	50,00
da 24 a 30	75,00
da 31 a 40	100,00

SCHEDA AREA DELLA DIRIGENZA - INCARICHI PROFESSIONALI E UOS

ANAGRAFE VALUTATO		
COGNOME e NOME		MATRICOLA
NR. SCHEDA	ANNO	
COMMISSIONE DI VALUTAZIONE		
Valutatore		

Valutazione

SERVIZI/U.O. E POSIZIONI PROFESSIONALI DEL VALUTATO

SERVIZIO/U.O. _____ POSIZIONE PROFESSIONALE _____

Data di effettuazione della fase _____

A - OBIETTIVI ORGANIZZATIVI **Codice**

Valutazione dei risultati prestazionali <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> 12345 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/> </div>	
---	--

B - OBIETTIVI INDIVIDUALI **Codice**

Attitudine al lavoro in equipe ed all'integrazione professionale e senso di appartenenza <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> 12345 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/> </div>	
--	--

Rispetto delle direttive aziendali e del codice di comportamento (regole formali) <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> 12345 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/> </div>	
---	--

Contributo personale e capacità di elaborare proposte innovative <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> 12345 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/> </div>	
--	--

Grado dell'impegno dimostrato e della flessibilità assicurata <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> 12345 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/> </div>	
---	--

Capacità di mantenere e sviluppare il proprio patrimonio di competenze professionali <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> 12345 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/> </div>	
--	--

Orientamento all'utenza: qualità delle relazioni da sviluppare e capacità di coinvolgimento dell'utenza. <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> 12345 </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/><input type="radio"/> </div>	
--	--

% Quota Erogata:

CAMPI DI TESTO RIFERITI ALLA FASE

Giudizio

Osservazioni del valutatore e obiettivi per l'anno successivo

Accettazione valutazione

SERVIZI/U.O. E POSIZIONI PROFESSIONALI DEL VALUTATO

SERVIZIO/U.O.

POSIZIONE PROFESSIONALE

Data di effettuazione della fase

CAMPI DI TESTO RIFERITI ALLA FASE

Giudizio

Osservazioni del valutato

Nessuna osservazione.

Valutatore

Data:

Valutato

Data:

LEGENDA DEL VALORE

A - OBIETTIVI ORGANIZZATIVI

- 1 i risultati osservati sono stati inferiori a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo insufficiente);
- 2 i risultati osservati sono stati solo in parte corrispondenti a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo minimo);
- 3 i risultati osservati sono stati sufficientemente corrispondenti a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo sufficiente);
- 4 i risultati osservati sono stati in linea a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo buono);
- 5 i risultati osservati sono stati anche superiori a quelli attesi e negoziati in relazione agli obiettivi assegnati (contributo molto buono).

B - OBIETTIVI INDIVIDUALI

- 1 contributo insufficiente
- 2 contributo minimo
- 3 contributo sufficiente
- 4 contributo buono
- 5 contributo molto buono

PESO DELLA VALUTAZIONE

Punteggio	% Quota erogata
da 7 a 13	0,00
da 14 a 20	50,00
da 21 a 26	75,00
da 27 a 35	100,00

Le parti concordano di dare applicazione all'art. 95 comma 9 del CCNL 19/12/2019 nella seguente modalità:

Al fine di garantire la copertura degli oneri derivanti dall'applicazione della disciplina di cui all'art. 91 (Retribuzione di posizione) del ccnl 19/12/2019 , anche in correlazione con la definizione di nuovi assetti organizzativi si concorda di ridurre stabilmente le complessive risorse di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 95 CCNL 19/12/2019 nella misura del 30%, incrementando di un importo corrispondente le risorse di cui all'art. 94 (Fondo per la retribuzione degli incarichi).

Come prima applicazione risulta la seguente:

FONDO RETRIBUZIONE INCARICHI	fondo consolidato 2019	decurtazioni 2020 e incrementi 2020	totale fondo	incremento	totale
DIRIGENZA MEDICA	18.855.229,55	- 54.715,61	18.800.513,94	1.111.939,75	19.912.453,69
DIRIGENZA NON MEDICA	1.141.148,98	- 4.628,88	1.136.520,10	295.739,92	1.432.260,02
	19.996.378,53	- 59.344,49	19.937.034,04	1.407.679,67	21.344.713,71
FONDO RETRIBUZIONE RISULTATO	fondo consolidato 2019	decurtazioni 2020 e incrementi 2020	totale fondo	decremento	totale
DIRIGENZA MEDICA	3.780.295,97	- 73.830,14	3.706.465,83	1.111.939,75	2.594.526,08
DIRIGENZA NON MEDICA	1.010.628,27	- 24.828,55	985.799,72	295.739,92	690.059,80
	4.790.924,24	- 98.658,69	4.692.265,55	1.407.679,67	3.284.585,89


Sottoscrizione in data 19.08.2021
Delegazione di parte pubblica

Direttore Amministrativo	Dott. Giuseppe Cenci	Firmato
Direttore Sanitario	Dott.ssa Denise Signorelli	Assente
Direttore dei Servizi Socio-Sanitari	Dott. Raffaele Grottola	Firmato
Direttore UOC Gestione Risorse Umane	Dott.ssa Flavia Naverio	Firmato

Delegazione di parte sindacale – DIRIGENZA AREA SANITA'

ANAAO ASSOMED	Firmato
CIMO	Firmato
FASSID	Firmato
AAROI EMAC	Assente
FP CGIL	Firmato
FVM	Firmato
FESMED	Firmato
FEDERAZIONE CISL MEDICI	Assente
ANPO ASCOTI FIALS MEDICI	Firmato
UIL FPL	Firmato

Le parti prendono atto che la sottoscrizione della preintesa del regolamento vale già come sottoscrizione definitiva in presenza di certificazione positiva da parte del Collegio Sindacale prevista dall'art.40 bis del D. Lgs. 165 del 30/03/2001 e s.m.i..

