

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ATS Brescia

**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL
PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER L'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
ANNO 2017**

[Gli articoli da 1 a 3 vengono omessi in quanto non relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigenziale]

Art. 4
(Sistema di valutazione)

Il sistema premiante del personale dirigenziale è finalizzato al miglioramento dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici e al raggiungimento degli obiettivi di interesse regionale e aziendale.

Lo strumento di valutazione è costituito da una scheda unica (composta da scheda obiettivi e scheda competenze) che consentirà di riconoscere la retribuzione, annuale, di risultato dei Dirigenti di Struttura Complessa, Semplice e Professionale, come segue:

Dirigenti Professionali : peso obiettivi 75; peso competenze 25 con 5 parametri da 5 a 25 punti;

Dirigenti di Struttura Semplice: peso obiettivi 65; peso competenze 35 con 7 parametri da 7 a 35 punti;

Dirigenti di Struttura Complessa: peso obiettivi 55; peso competenze 45 con 9 parametri da 9 a 45 punti;

La scheda viene integrata con la definizione di appositi parametri per il premio della qualità individuale specifici per i dirigenti professional, struttura semplice, struttura complessa, e con la sezione per la valutazione del potenziale e per la rilevazione dei bisogni formativi;

si può accedere al fondo per il premio della qualità individuale quando si conseguano i seguenti punteggi minimi:

Dirigenti Professionali: 69 per gli obiettivi, 23 per le competenze,
Dirigenti di Struttura Semplice: 60 per gli obiettivi, 33 per le

competenze

Dirigenti di Struttura Complessa: 51 per gli obiettivi, 43 per le competenze

Il premio viene erogato, nel limite della quota assegnata al Centro Negoziatore e nel limite massimo individuale stabilito nell'art. 9 a fronte della presenza di almeno 1 degli items previsti, per i professionali, di almeno 2 per le strutture semplici e almeno 3 per le complesse.

La parte della valutazione delle competenze è, comunque, confermata ai fini della valutazione di fine incarico;

Ai Responsabili dei Centri Negoziatori viene assegnato il budget annuale di risultato, su base capitaria. Una quota di tale budget, in base all'art. 9, verrà distribuita dal Responsabile per il premio della qualità individuale.

Entro il mese di maggio di ciascun anno, gli obiettivi sono assegnati e formalmente comunicati a ciascun dirigente ed al restante personale (percorso di budget). Gli obiettivi vengono definiti e declinati attraverso indicatori oggettivi e misurabili.

Sono previsti strumenti di garanzia, quali il colloquio intermedio, possibilmente a settembre, e il contraddittorio in fase di valutazione finale (che si terrà - salvo che per i dirigenti professionali - successivamente al percorso di valutazione degli obiettivi di interesse regionale a cura della Giunta lombarda), con la possibilità per il valutato di apporre osservazioni sulla scheda;

Sono confermati gli attuali Valutatori, individuati nei Direttori dell'Agenzia e Direttori delle strutture complesse/Direttori di Dipartimento, i quali è opportuno si avvalgano dei Responsabili di UOS.

E' altresì confermata la possibilità che il valutato possa chiedere il riesame della valutazione da parte del Nucleo di valutazione delle Prestazioni.

[Gli articoli da 5 a 8 vengono omessi in quanto non relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigenziale]

Art. 9

(Criteri per la destinazione delle risorse di cui al fondo
per la retribuzione di risultato)

La consistenza dei fondi di cui all' art. 11 del CCNL 6-5-2010 2[^] biennio, distinti per la Dirigenza Medica e per la Dirigenza Veterinaria, va indicata per quanto consolidato al 31/12/15 e ripartita ai sensi delle linee guida regionali per la costituzione dei fondi in attuazione della LR 23/2015.

Le parti concordano nel ribadire la distinzione dei rispettivi fondi di risultato aziendali medici e veterinari confermata dal vigente CCNL e la volontà di escludere travasi, anche parziali, tra fondi diversi.

I fondi di risultato sono destinati al perseguimento di risultati aziendali strettamente connessi agli obiettivi di interesse regionale affidati al Direttore Generale dell'ATS e ad obiettivi aziendali, comunicati alle OO.SS. entro il 1[^] semestre di ogni anno.

I criteri generali per la definizione della percentuale di risorse da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne sono, in sintesi:

I fondi di risultato medico e veterinario sono suddivisi in quote da attribuirsi ai singoli

centri negoziatori su base capitaria e sul peso (% di occupazione e assenze) e erogati ai singoli dirigenti in base al sistema di valutazione di cui all'art. 6 da calcolare con il sistema del valore punto su budget di Centro Negoziatore.

I compensi ai dirigenti professional per il risultato vengono erogati - previo parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni - in 2 soluzioni in relazione all'andamento degli obiettivi e nel limite del 50% delle risorse complessive del fondo, e a titolo di saldo entro il mese successivo l'emissione del parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni.

I compensi ai dirigenti di struttura per il risultato vengono erogati - previo parere del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni - a saldo successivamente al percorso di valutazione degli obiettivi di interesse regionale da parte della Giunta Regionale.

Una quota pari al 5% dei fondi di risultato medici e veterinari verrà distribuita dal Responsabile del CN quale premio per la qualità individuale di cui all'art. 66 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria parte Normativa Quadriennio 1994-97 e parte Economica Biennio 1994-95, per un importo non superiore a 1.000 €/anno, in base ai parametri qualitativi indicati nel sistema di valutazione. Eventuali residui di tale quota rientrano nel budget del Centro negoziato

Una quota pari ad un massimo del 5% dei fondi di risultato medici e veterinari è gestito dalla Direzione Strategica per progetti di interesse strategico anche ai fini dell'attuazione della LR 23/2015, della LR 15/2016 e smi.

Hanno diritto all'erogazione della retribuzione di risultato i dipendenti che hanno prestato servizio nel corso dell'anno per almeno 3 mesi. A tale fine sono considerate assenze:

- malattia, con franchigia di 30 giorni complessivi nell'anno, per i periodi successivi ai primi 10 gg. per ciascun evento (per i quali opera la riduzione ai sensi di legge)
- aspettative per maternità facoltativa
- congedi parentali
- congedo straordinario Legge 104
- aspettative senza assegni
- sospensione disciplinare

[Gli articoli da 10 a 14 vengono omessi in quanto non relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dirigenziale]

Brescia, 30.12.2016

**SCHEDA
DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DELLA
DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA**

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI [UO COMPLESSA]

Nome Valutato:

Struttura di appartenenza:

Posizione: Professional

Dirigente di Struttura Semplice

Dirigente di Struttura Complessa

Incarico:

Nome Valutatore:

Ambito di responsabilità:

Assegnazione e verifica obiettivi

Data	Firma Valutatore	Firma Valutato
febbraio		
settembre		
valutazione finale		

Valutazione complessiva delle prestazioni (obiettivi e competenze)

Data: **Punteggio Totale =**

Firma Valutatore:

Firma Valutato:

Richiesta riesame della valutazione conclusiva: Sì No

Osservazioni del valutato sulla valutazione conclusiva

**DEFINIZIONE OBIETTIVI / VALUTAZIONE
RISULTATI**

A

Nome
Valutato

ANNO

	Obiettivi Descrizione sintetica	Indicatori di risultato	Peso tot. =55	Risultati raggiunti percentuale		Punteggio Peso x risultati
				<i>Intermedi</i>	<i>Finale</i>	
Obiettivi individuali (devono riferirsi al miglioramento di processi esistenti o di innovazione tecnico-organizzativa; al miglioramento delle performance delle precedenti annualità, in termini numerici e qualitativi; al miglioramento di risultati economici, diretti o indiretti).						
Obiettivi di interesse regionale ed aziendale (obiettivi della struttura organizzativa)						
Obiettivi Di carattere economico – finanziario (incremento ricavi/riduzione costi di diretta disponibilità)						
Note						
Totali			55			

B**VALUTAZIONE COMPETENZE****ANNO***(punti da 9 a 45)*

Competenza	Punteggio
Leadership - Assunzione di responsabilità	
Orientamento al cliente	
Problem Solving	
Programmazione	
Orientamento ai risultati	
Gestione e sviluppo dei collaboratori	
Flessibilità	
Capacità di valutazione del personale sottoposto	
Osservanza della tempistica di definizione e comunicazione degli obiettivi al personale dirigente e al comparto	
Totale punti	

PREMIO QUALITA' INDIVIDUALE *(si può accedere al premio di qualità individuale con punteggio di almeno 51 per obiettivi e 43 per competenze)*

- | | |
|--|---|
| Doppio incarico di Struttura Complessa | <input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no |
| Proposta e realizzazione di soluzioni innovative | <input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no |
| Capacità di delegare e di verificare i risultati delle azioni delegate | <input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no |
| Rapporti con le istituzioni | <input type="checkbox"/> sì <input type="checkbox"/> no |

MOTIVAZIONE DELLA VALUTAZIONE E AREE DI SVILUPPO E MIGLIORAMENTO

Descrizione sintetica delle motivazioni che hanno portato alla valutazione e riferimenti oggettivi correlati, e delle opportunità di crescita professionale/necessità di aggiornamento.

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI [UO SEMPLICE]

Nome Valutato:

Struttura di appartenenza:

Posizione: Professional

Dirigente di Struttura Semplice

Dirigente di Struttura Complessa

Incarico:

Nome Valutatore:

Ambito di responsabilità:

Assegnazione e verifica obiettivi

Data	Firma Valutatore	Firma Valutato
febbraio		
settembre		
valutazione finale		

Valutazione complessiva delle prestazioni (obiettivi e competenze)

Data: **Punteggio Totale =**

Firma Valutatore:

Firma Valutato:

Richiesta riesame della valutazione conclusiva: Sì No

Osservazioni del valutato sulla valutazione conclusiva

A	DEFINIZIONE OBIETTIVI / VALUTAZIONE RISULTATI	Nome Valutato	

ANNO 2015

	Obiettivi Descrizione sintetica	Indicatori di risultato	Peso tot.=65	<u>Risultati raggiunti</u> percentuale		Punteggio Peso x risultati
				<i>Intermedi</i>	<i>Finale</i>	
Obiettivi individuali (devono riferirsi al miglioramento di processi esistenti o di innovazione tecnico-organizzativa; al miglioramento delle performance delle precedenti annualità, in termini numerici e qualitativi; al miglioramento di risultati economici, diretti o indiretti).						
Obiettivi di interesse regionale ed aziendale (obiettivi della struttura organizzativa)						
Note						
Totali			65			

B**VALUTAZIONE COMPETENZE****ANNO 2015***(punti da 7 a 35)*

Competenza	Punteggio
Assunzione di responsabilità	
Orientamento al cliente	
Problem Solving	
Controllo	
Orientamento ai risultati	
Gestione e sviluppo dei collaboratori	
Flessibilità e disponibilità al cambiamento	
Totale punti	

PREMIO DELLA QUALITA' INDIVIDUALE *(si può accedere al premio della qualità individuale con punteggio di almeno 60 per obiettivi e 33 per*

Leadership sì no
 Sostituzione, formalizzata, di Dirigente assente/doppio incarico sì no
 Capacità di programmazione e verifica delle attività proprie della struttura sì no

MOTIVAZIONI DELLA VALUTAZIONE e AREE DI SVILUPPO E MIGLIORAMENTO

(Descrizione sintetica delle motivazioni che hanno portato alla valutazione e riferimenti oggettivi correlati, e delle opportunità di crescita professionale/necessità di aggiornamento.

**DEFINIZIONE OBIETTIVI / VALUTAZIONE
RISULTATI**

A

Nome
Valutato

ANNO 2015

	Obiettivi Descrizione sintetica	Indicatori di risultato	Peso tot.=75	Risultati raggiunti percentuale		Punteggio Peso x risultati
				<i>Intermedi</i>	<i>Finale</i>	
Obiettivi individuali (devono riferirsi al miglioramento di processi esistenti o di innovazione tecnico-organizzativa; al miglioramento delle performance delle precedenti annualità, in termini numerici e qualitativi; al miglioramento di risultati economici, diretti o indiretti).						
Obiettivi di interesse regionale ed aziendale (obiettivi della struttura organizzativa)						
Note						
Totale			75			

B**VALUTAZIONE COMPETENZE****ANNO 2015***(punti da 5 a 25)*

Competenza	Punteggio
Assunzione di responsabilità	
Orientamento al cliente	
Problem solving	
Sviluppo professionale	
Capacità di relazione con i superiori e con i colleghi	
Totale punti	

PREMIO QUALITA' INDIVIDUALE *(si può accedere al premio per la qualità individuale con punteggio di almeno 69 per obiettivi e 23 per*

Capacità di iniziativa/proposta di soluzioni innovative sì no

Sostituzione, formalizzata, di Dirigente assente sì no

MOTIVAZIONE DELLA VALUTAZIONE E AREE DI SVILUPPO E MIGLIORAMENTO

(Descrizione sintetica delle motivazioni che hanno portato alla valutazione e riferimenti oggettivi correlati, e delle opportunità di crescita professionale/necessità di aggiornamento)
