

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE, TECNICO ED AMMINISTRATIVO DEL S.S.N.

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER L'AREA DELLA DIRIGENZA DEI RUOLI SANITARIO, PROFESSIONALE,
TECNICO ED AMMINISTRATIVO
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

(Valutazione dei dirigenti)

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 come definito nell'art. 9.

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 CN e nel limite massimo individuale stabilito nell'art. 9, a fronte della presenza di almeno 1 degli items previsti, per i professional, 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 del presente CCIA, 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, delle strutture complesse/Direttori di Dipartimento, i quali è opportuno si avvalgano dei Responsabili di UOS.

E' 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 omissi 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 ai fondi per la retribuzione di risultato)

La consistenza dei fondi di cui all' art. 10 del CCNL 6-5-2010 2[^] biennio, distinti per la Dirigenza Sanitaria e per la Dirigenza PTA, va indicata per quanto consolidato al 31/12/15 ripartita ai sensi delle linee guida regionali per la costituzione dei fondi in attuazione della LR 23/2015.

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 per la dirigenza sanitaria e PTA 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 mediante un processo di valutazione che tenga conto del sistema di valutazione di cui all'art. 4 da calcolare con il sistema del valore punto su budget di Centro Negoziatore.

I compensi ai dirigenti professionali 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 della dirigenza sanitaria e pta verrà distribuita dal Responsabile del CN quale premio per la qualità individuale di cui all'art. 63 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per l'Area della Dirigenza SPTA e Veterinaria parte Normativa Quadriennio 1994-97 e parte Economica Biennio 1994-95, per un importo individuale 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 negoziatore.

Una quota pari ad un massimo del 5% del fondo storico è gestito dalla Direzione Strategica;

I compensi di cui sopra (eccetto il PQI) vengono erogati in proporzione all'impegno settimanale orario e alla presenza in servizio. Hanno diritto ai compensi 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
- sospensione disciplinare
- aspettative senza assegni.

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

Brescia, 30.12.2016

A

**DEFINIZIONE OBIETTIVI / VALUTAZIONE
RISULTATI**

 Nome
Valutato

ANNO

	Obiettivi Descrizione sintetica	Indicatori di risultato	Peso tot.=55	Risultati raggiunti percentuale		Punteggio Peso risultati x
				<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

 sì no

Proposta e realizzazione di soluzioni innovative

 sì no

Capacità di delegare e di verificare i risultati delle azioni delegate

 sì no

Rapporti con le istituzioni

 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.

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	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						
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 competenze)*

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.

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI SPTA ANNO _____

[DIRIGENTI PROFESSIONAL]

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: **Si** **No**

Osservazioni del valutato sulla valutazione conclusiva

**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						
Totali			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 competenze)*

Capacità di iniziativa/proposta di soluzioni innovative

 sì no

Efficienza e affidabilità, intesa come capacità di migliorare i processi gestiti per produrre i risultati attesi con appropriatezza e qualità delle prestazioni.

 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)
