



Regione
Lombardia

ASL Brescia

ASL di Brescia – Sede Legale: viale Duca degli Abruzzi, 15 – 25124 Brescia
Tel. 030.38381 Fax 030.3838233 - www.aslbrescia.it - informa@aslbrescia.it
Codice Fiscale e Partita IVA: 03436310175

DECRETO N. **- - 670** del 20 dicembre 2011

Prot. n. **0174259** /2011 Cl. B-02-01-03

OGGETTO: Determinazioni in ordine al sistema di valutazione del personale dirigenziale.

**II DIRETTORE GENERALE - Dr. Carmelo Scarcella
nominato con D.G.R. IX/001088 del 23.12.2010**

Acquisiti i **pareri di competenza** del
DIRETTORE SANITARIO
e del
DIRETTORE SOCIALE

Dr. Francesco Vassallo

Dott.ssa Anna Calvi

Acquisito il **parere di legittimità** del
DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Pier Mario Azzoni



IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che con deliberazione D.G. n. 611 del 14.12.2010 si è dato atto dell'implementazione dei sistemi di valutazione aziendale del personale della dirigenza e del comparto in coerenza ai criteri contenuti nell'allegato 6 della D.G.R. n. 10804 del 16.12.2009, con riserva di sviluppare ulteriormente i sistemi stessi sulla base delle disposizioni applicative del D.Lgs. n. 150/2009;

Rilevato che con propria nota in data 27.04.2011 è stato istituito un Gruppo di Lavoro aziendale, al fine di proseguire nell'attività di revisione del sistema di valutazione del personale dipendente, dirigenziale e del comparto, con il compito di definire criteri e modalità per l'attribuzione d'incentivi economici attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi che valorizzino l'impegno e la qualità della performance organizzativa e individuale;

Viste le proposte elaborate dal Gruppo di Lavoro che tengono conto anche delle osservazioni formulate dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni;

Dato atto degli esiti del confronto con le OO.SS. delle aree dirigenziali, avviato il 07.10.2011 e conclusosi con la sigla di due accordi, in data 02.12.2011 con le OOSS della dirigenza medica e veterinaria e in data 07.12.2011 con le OO.SS. della dirigenza S.P.T.A., relativi al nuovo sistema di valutazione e ai criteri di distribuzione dei fondi di risultato;

Ritenuto di recepire le suddette intese e di conseguenza adottare, a valere dal 2012, il nuovo sistema di valutazione del personale della dirigenza e i connessi effetti economici a valere sui fondi aziendali di risultato;

Vista la D.G.R. n. IX/2633 del 06.12.2012 relativa alle regole di gestione del SSR per l'anno 2012, nella quale si conferma, in coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, il superamento nei sistemi di valutazione del personale della dirigenza e del comparto di automatismi nella distribuzione delle risorse e la previsione di criteri e modalità specifiche volte alla concreta verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali e si forniscono indicazioni in ordine al meccanismo di erogazione di quote d'incentivazioni a titolo di acconto;

Vista la proposta del Direttore Amministrativo, Dott. Pier Mario Azzoni, che attesta altresì la legittimità e la conformità del presente provvedimento al disposto dell'art. 13 comma 17 della L.R. 30.12.2009, n. 33;

Dato atto che il Direttore del Servizio Risorse Umane Dott. Marco Tufari, attesta, in qualità di Responsabile del procedimento, la regolarità tecnica del presente provvedimento;

Acquisiti i pareri di competenza del Direttore Sanitario, Dr. Francesco Vassallo, e del Direttore Sociale, Dott.ssa Anna Calvi;

D E C R E T A

- a) di recepire le intese raggiunte con le OOSS delle aree dirigenziali Medico Veterinaria e S.P.T.A. in data 02.12.2011 e 07.12.2011 concernenti il nuovo sistema di valutazione e i criteri di distribuzione del fondo di risultato, come da allegati "A" e "B" composti rispettivamente da n. 14 e n. 13 pagine, parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;
- b) di demandare alla Direzione proponente gli adempimenti attuativi delle suddette intese;



Regione
Lombardia

ASL Brescia

-
- c) di dare atto che il presente provvedimento è sottoposto al controllo del Collegio Sindacale in conformità ai contenuti dell'art. 3-ter del D.Lgs. n. 502/1992 e s.m.i. e dell'art. 12, comma 12, della L.R. n. 33/2009;
- d) di disporre, a cura del Servizio Affari Generali, la pubblicazione all'Albo on-line ai sensi dell'art. 18 della L.R. n. 33/2009 e dell'art. 32 della L. n. 69/2009.

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Carmelo Searcella

L'atto si compone di n. 30 pagine, di cui n. 27 pagine di allegati che ne sono parte integrante, e viene pubblicato integralmente all'Albo on-line per 15 giorni consecutivi, dal **20 DIC 2011**

Il Dirigente Responsabile del Servizio Affari Generali
(Dott.ssa Lucia Branca Vergano)

20 DIC 2011

Le parti concordano sulla nuova formulazione dell'art. 30 del CCIA 31.8.2007 della dirigenza medica e veterinaria nel testo seguente:

Art. 30

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

La consistenza dei fondi di cui all' art. 26 del CCNL 17-10-08, distinti per la Dirigenza Medica e per la Dirigenza Veterinaria, va indicata per quanto consolidato al 31/12/07.

Il fondo è incrementato a decorrere dal 1 gennaio 2009 della cifra prevista dall'art. 11 comma 2 CCNL 06.05.2010.

Le parti concordano nel ribadire la distinzione dei rispettivi fondi di risultato aziendali medici e veterinari confermata dall'art. 26 comma 1 CCNL 17 ottobre 2008 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'ASL e ad obiettivi aziendali, comunicati alle OO.SS. entro il 1° trimestre 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 negozianti su base capitaria, e ripartiti ai singoli dirigenti mediante un processo di valutazione che tenga conto dei criteri definiti in concertazione (come da allegato verbale), 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 - a titolo di acconto nel mese di luglio in relazione all'andamento degli obiettivi e nel limite del 50% delle risorse complessive del fondo, e a titolo di saldo successivamente al percorso di valutazione degli obiettivi di interesse regionale da parte della Giunta Regionale.

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.

A partire dall'anno 2012 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 individuale non superiore a 1.000€/anno, in base ai parametri qualitativi di cui sopra e ai criteri definiti in concertazione (come da allegato verbale). Eventuali residui di tale quota rientrano nel budget del C.N. e vengono distribuiti in proporzione alle valutazioni ottenute.

~~I residui del fondo di posizione vengono utilizzati per l'anno in cui si sono verificati nel fondo di risultato, in proporzione ai pesi degli incarichi definiti con la graduazione delle funzioni.~~

Continuano ad applicarsi le disposizioni relative ai progetti speciali, con importo massimo individuale, a partire dal 2012, rideterminato in € 1.000.



Restano confermati i criteri attuali relativi alle assenze e presenze, con incremento della franchigia a 60 giorni nell'anno.

L'azienda si impegna a presentare annualmente alle OO.SS. una scheda sintetica dalla quale si desuma in forma distinta per ciascun fondo l'entità del fondo storico per l'anno in corso, l'entità delle risorse di cui al fondo art 31 transitoriamente assegnato ai fondi di risultato a consuntivo, l'entità delle risorse aggiuntive regionali.

Le parti concordano altresì, con riferimento all'art. 31 del CCIA, che eventuali risparmi sul fondo di posizione a consuntivo saranno temporaneamente e completamente trasferiti in quota capitaria nei rispettivi fondi di risultato medico e veterinario relativi all'anno di esercizio e erogati in base alla vigente graduazione delle funzioni.

Lì 2.12.2011

Letto, confermato e sottoscritto:

Per l'ASL:

Il Direttore Generale



Per le OO.SS.

FVM



Fassid

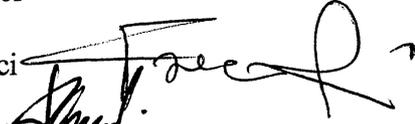


Cgil medici

Roberto Girelli

vedi nota a margine 09-12-2011

Cisl medici



Uil FPL



(*)

NOTA A MARGINE CGIL MEDICI :

Al fine di migliorare e garantire: omogeneità, puntualità e adeguata competenza del processo valutativo, il valutatore "dovrà" coinvolgere almeno una figura competente nella specializzazione del dirigente oggetto della valutazione; è auspicabile che l'Azienda predisponga al più presto un piano di formazione continua e specifica dei valutatori medesimi.

Brescia, 9/12/2011

Roberto Gielli

Verbale di concertazione in data 2/12/2011

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE AREA MEDICO VETERINARIA

Vista la proposta aziendale presentata in data 07.10.2011 (allegata);
Visti gli esiti degli incontri in data 07.10.2011, 21.10.2011, 22.11.2011 e in data odierna;
Valutata la proposta di FVM (allegata);

Si prende atto, al termine del percorso di concertazione delle convergenze sui seguenti punti :

1)- 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.

2)- 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;

3) 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

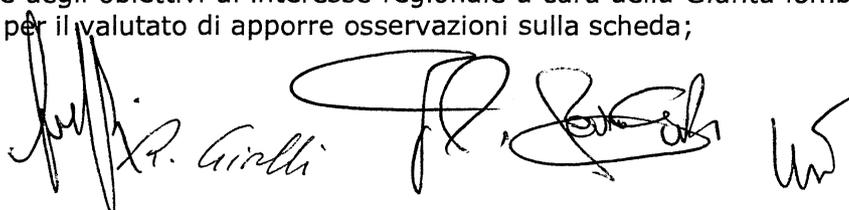
Il premio viene erogato, nel limite della quota assegnata al CN e nel limite massimo individuale stabilito nell'accordo della modifica art. 30 CCNL, a fronte della presenza di almeno 1 degli items previsti, per i professional, di almeno 2 per le strutture semplici e almeno 3 per le complesse.

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

5) Ai Responsabili dei Centri Negoziatori viene assegnato il budget annuale di risultato, su base capitaria. Una quota di tale budget, da definirsi in sede di contrattazione a modifica dell'art. 30 del CCIA, verrà distribuita dal Responsabile per il premio della qualità individuale.

6) Entro la fine di febbraio 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.

7) Sono previsti strumenti di garanzia, quali il colloquio intermedio a settembre e il contraddittorio in fase di valutazione finale (che si terrà 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;


R. Girilli

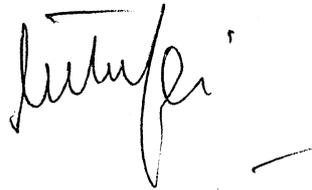
- 8) Conferma degli attuali Valutatori, individuati nei Responsabili delle strutture complesse/Direttori di Dipartimento/Direttori aziendali che potranno avvalersi dei Responsabili di struttura semplice;
- 9) L' Azienda si riserva la possibilità, in base alle vigenti disposizioni e normative contrattuali, sentito il NDV, che il valutato possa chiedere il riesame della valutazione da parte del NDV stesso.
- 10) Il nuovo sistema di valutazione si attua a partire dal 2012.
- 11) Sarà attivato un tavolo tecnico per la verifica delle descrizioni degli items delle schede competenze, da proporre alla Direzione aziendale entro gennaio 2012.

Per l'ASL

Il Direttore Amministrativo Dott. PierMario Azzoni



Il Responsabile Relazioni Sindacali Dott. Marco Tufari

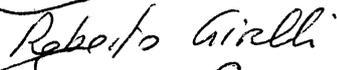


Per le OO.SS.:

FVM



(*) Cgil Medici



vedi nota a margine del 09-12-2011

Cisl Medici



Uil FPL



Fassid



SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI

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)

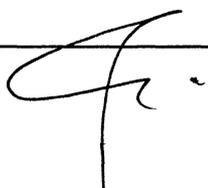
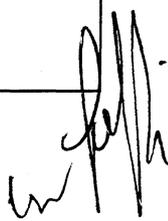
Data: **Punteggio Totale =**

Firma Valutatore:

Firma Valutato:

Richiesta riesame della valutazione conclusiva: **Si** **No**

Osservazioni del valutato sulla valutazione conclusiva

PA   R. Gielli 

A	DEFINIZIONE OBIETTIVI / VALUTAZIONE	Nome Valutato
----------	--	---------------

ANNO

	Obiettivi Descrizione sintetica	Indicatori di risultato	Peso tot.=75	Risultati raggiunti percentuale		Punteggio Peso x risultati
				Intermedi	Finale	
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			





R. Gielli



B**VALUTAZIONE COMPETENZE**

ANNO _____

(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

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)






 R. Cielli

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI

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)

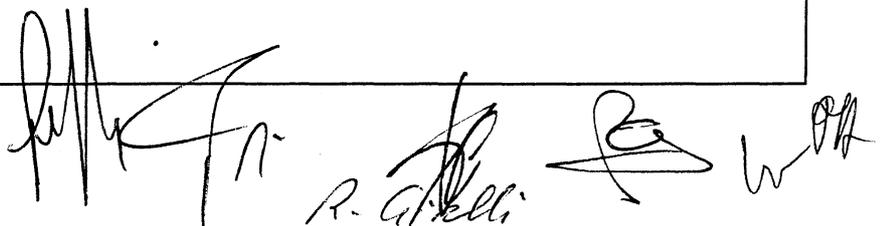
Data: Punteggio Totale =

Firma Valutatore:

Firma Valutato:

Richiesta riesame della valutazione conclusiva: Sì No

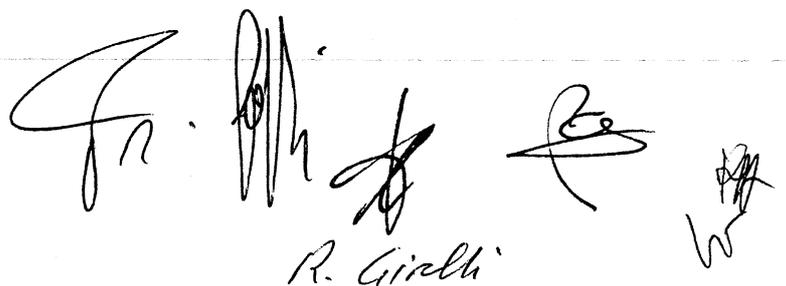
Osservazioni del valutato sulla valutazione conclusiva



A	DEFINIZIONE OBIETTIVI / VALUTAZIONE	Nome Valutato
----------	--	---------------

ANNO

	Obiettivi Descrizione sintetica	Indicatori di risultato	Peso tot. =65	Risultati raggiunti percentuale		Punteggio Peso x risultati
				Intermedi	Finale	
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			65			


 R. Girilli

B**VALUTAZIONE COMPETENZE**

ANNO _____

(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.

R. Gielli

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI

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)

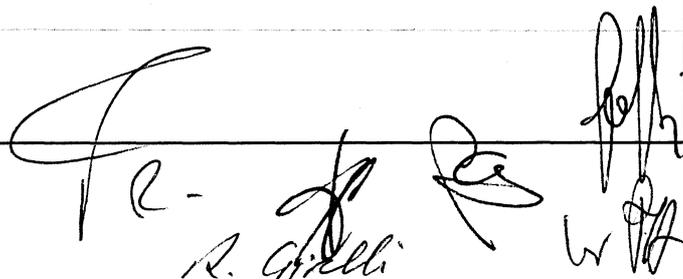
Data: Punteggio Totale =

Firma Valutatore:

Firma Valutato:

Richiesta riesame della valutazione conclusiva: Si No

Osservazioni del valutato sulla valutazione conclusiva


R. Grilli

A	DEFINIZIONE OBIETTIVI / VALUTAZIONE	Nome Valutato	
----------	--	------------------	--

ANNO

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


 R. Cirilli

B**VALUTAZIONE COMPETENZE**

ANNO _____

(punti da 9 a 45)

Competenza	Punteggio
Leadership - Assunzione di responsabilità	
Orientamento rapporti con le istituzioni (da ridefinire) 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

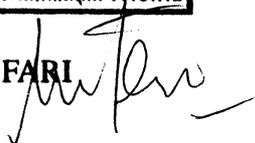
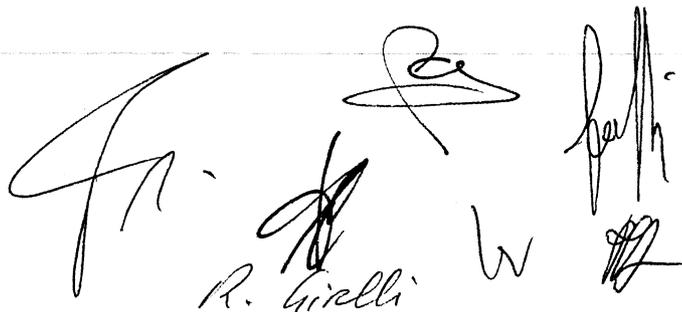
Rapporti con le istituzioni

 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.

 Regione Lombardia ASL Brescia
Brescia 14 DIC 2011
COPIA AUTENTICA DI N° 14 PAGINE

Dr. MARCO TUFARI

20 DIC 2011

Le parti in merito e a completamento dell'applicazione dell'art. 30 del CCIA (Criteri per la destinazione delle risorse di cui al fondo per la retribuzione di risultato) della dirigenza SPTA concordano quanto segue :

La consistenza dei fondi di cui all' art. 27 del CCNL 17-10-08, distinti per la Dirigenza Sanitaria e per la Dirigenza ATP, va indicata per quanto consolidato al 31/12/07.

Il fondo è incrementato a decorrere dal 1 gennaio 2009 della cifra prevista dall'art. 10 comma 2 CCNL 06.05.2010.

I fondi di risultato e il sistema economico ad esso collegato sono destinati al perseguimento di risultati aziendali strettamente connessi agli obiettivi di interesse regionale affidati al Direttore Generale dell'ASL e ad obiettivi aziendali, comunicati alle OO.SS. entro il 1° trimestre 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 negozianti su base capitaria, e ripartiti ai singoli dirigenti mediante un processo di valutazione degli obiettivi e del merito che tenga conto dei criteri definiti in concertazione (come da allegato verbale), 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 - a titolo di acconto nel mese di luglio in relazione all'andamento degli obiettivi e nel limite del 50% delle risorse complessive del fondo, e a titolo di saldo successivamente al percorso di valutazione degli obiettivi di interesse regionale da parte della Giunta Regionale salvo conguaglio con franchigia individuale di € 800.

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.

A partire dall'anno 2012 una quota pari al 5% dei fondi di risultato della dirigenza SPTA 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 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 di cui sopra e ai criteri definiti in concertazione (come da allegato verbale). Eventuali residui di tale quota rientrano nel budget del CN e vengono distribuiti in proporzione alle valutazioni ottenute.

Continuano ad applicarsi le disposizioni relative ai progetti speciali, con importo massimo individuale, a partire dal 2012, rideterminato in € 1.000, cui hanno accesso le diverse tipologie di dirigenti coinvolti nei progetti. Le aree di progetto sono comunicate alle OOSS. Entro l'anno di riferimento.

Restano confermati i criteri attuali relativi alle assenze e presenze, con incremento della franchigia a 60 giorni nell'anno.

L'azienda si impegna a presentare annualmente alle OO.SS. una scheda sintetica dalla quale si desuma in forma distinta per ciascun fondo l'entità del fondo storico per l'anno in corso, l'entità

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature that appears to be 'M. P.', followed by another signature that looks like 'Quadrato'. To the right of these are several sets of initials, including 'R', 'P', 'M', 'W', and 'B', some of which are written in a more compact, shorthand style.

delle risorse di cui al fondo art 31 transitoriamente assegnato ai fondi di risultato a consuntivo, l'entità delle risorse aggiuntive regionali.

Le parti concordano altresì, con riferimento all'art. 31 del CCIA, che eventuali risparmi sul fondo di posizione a consuntivo saranno temporaneamente e completamente trasferiti in quota capitaria nei rispettivi fondi di risultato SPTA relativi all'anno di esercizio e erogati in base alla vigente graduazione delle funzioni.

Li 7. 12. 2011

Letto, confermato e sottoscritto:

Per l'ASL:

Il Direttore Generale



Per le OO.SS.

AUPI 

Cgil FP 

Cisl FPS 

Uil FPL 

A margine, l'Azienda si impegna a:

- Rivedere la graduazione delle funzioni dopo l'approvazione del nuovo POA, con particolare attenzione al raggiungimento di un equilibrio economico tra le varie aree.
- Utilizzare i proventi delle sanzioni, in base a progetti elaborati dalla Direzione sanitaria, tenendo conto anche dei dirigenti ingegneri in rapporto ai volumi effettuati



Verbale di concertazione in data 7/12/2011

SISTEMA DI VALUTAZIONE PERSONALE DIRIGENZIALE AREA SPTA

Vista la proposta aziendale presentata in data 07.10.2011 (allegata);

Visti gli esiti degli incontri in data 07.10.2011, 21.10.2011, 29.11.2011 e in data odierna;

Si prende atto, al termine del percorso di concertazione delle convergenze sui seguenti punti :

1)- 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'accordo della modifica art. 30.

2)- 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;

3) 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'accordo della modifica art. 30 CCNL, 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.

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

5) Ai Responsabili dei Centri Negoziatori viene assegnato il budget annuale di risultato, su base capitaria. Una quota di tale budget, da definirsi in sede di contrattazione a modifica dell'art. 30 del CCIA, verrà distribuita dal Responsabile per il premio della qualità individuale.

6) Entro la fine di febbraio 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.

7) Sono previsti strumenti di garanzia, quali il colloquio intermedio a settembre e il contraddittorio in fase di valutazione finale (che si terrà 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;



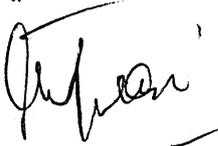
- 8) Conferma degli attuali Valutatori, individuati nei Responsabili delle strutture complesse/Direttori di Dipartimento/Direttori aziendali che potranno avvalersi dei Responsabili di struttura semplice;
- 9) L' Azienda si riserva la possibilità, in base alle vigenti disposizioni e normative contrattuali, sentito il NDV, che il valutato possa chiedere il riesame della valutazione da parte del NDV stesso.
- 10) Il nuovo sistema di valutazione si attua a partire dal 2012. Entro il mese di aprile del 2013 le parti si ritroveranno per valutare l'andamento del presente accordo.
- 11) Sarà attivato un tavolo tecnico per la verifica delle descrizioni degli items delle schede competenze, da proporre alla Direzione aziendale entro gennaio 2012.

Per l'ASL

Il Direttore Amministrativo Dott. PierMario Azzoni



Il Responsabile Relazioni Sindacali Dott. Marco Tufari



Per le OO.SS.:

AUPI



Cgil FP



Cisl FPS



Uil FPL



Dichiarazione a verbale delle OO.SS. Cgil, Cisl, Aupi: relativamente al sistema di valutazione del personale dirigenziale area SPTA si ritiene altresì necessario che gli obiettivi aziendali e individuali siano calibrati secondo le indicazioni e le proposte di un tavolo tecnico di cui chiedono l'attivazione. Si chiede inoltre che il presente accordo abbia valore sperimentale e possa essere visto e ridiscusso anche su richiesta di una delle parti.

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI

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

Per Medea B J P R W

A	DEFINIZIONE OBIETTIVI / VALUTAZIONE	Nome Valutato	
----------	--	------------------	--

ANNO

	Obiettivi Descrizione sintetica	Indicatori di risultato	Peso tot.=75	Risultati raggiunti <u>percentuale</u>		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 _____

(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)

[Handwritten signatures and initials]

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI

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	Nome Valutato	
----------	--	---------------	--

ANNO

	Obiettivi Descrizione sintetica	Indicatori di risultato	Peso tot.=65	Risultati raggiunti percentuale		Punteggio Peso x risultati
				Intermedi	Finale	
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 _____

(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.

Luca Le O

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE DELLE PRESTAZIONI DEI DIRIGENTI

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

for *Quoddi* *D* *FE* *PA* *MS*

A	DEFINIZIONE OBIETTIVI / VALUTAZIONE	Nome Valutato
----------	--	---------------

ANNO

	Obiettivi Descrizione sintetica	Indicatori di risultato	Peso tot. = 55	Risultati raggiunti <u>percentuale</u>		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.

 Regione Lombardia ASL Brescia
Brescia 14 DIC 2011
COPIA AUTENTICA DI N° <u>13</u> PAGINE

Dr. MARCO TURARI

