

WEB

Proposta n. 2228

Servizio Sanitario della Puglia
Azienda Sanitaria Locale Lecce
Sede Legale e Direzione Generale

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

DELIBERAZIONE NUMERO	<u>283</u>	DEL	<u>- 9 DIC. 2014</u>
----------------------	------------	-----	----------------------

OGGETTO:	Adozione del Regolamento Aziendale - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale. Applicazione in via sperimentale.
-----------------	---

L'anno duemilaquattordici, il giorno novembre del mese di dicembre

in Lecce, nella Sede della Azienda , in via Miglietta n. 5

STRUTTURA (Codice)	CENTRO DI COSTO (Codice)
101301	

STRUTTURA (Descrizione)	CENTRO DI COSTO (Descrizione)
AREA GESTIONE DEL PERSONALE	

IL DIRETTORE GENERALE

- Visto il D.Lgs. 30/12/1992, n. 502 e successive modifiche ed integrazioni;
- Vista la Legge Regionale 28/12/1994, n.36;
- Vista la Legge Regionale 30/12/1994, n.38;
- Vista la Legge Regionale 03/08/2006, n. 25;
- Vista la Legge Regionale 28/12/2006, n. 39;
- Vista la Legge Regionale 25/02/2010, n. 4;
- Vista la Deliberazione della Giunta Regionale n. 2504 del 15/11/2011;
- Coadiuvato dal Direttore Amministrativo e dal Direttore Sanitario;

Il Dirigente dell'Area Gestione del Personale relaziona:

- **PREMESSO** che la legge n. 15 del 4 marzo 2009, finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed all'efficienza e trasparenza delle P.A. e il decreto legislativo di attuazione n. 150 del 27 ottobre 2009 mirano ad una più efficace organizzazione del lavoro, ad assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate dalle pubbliche amministrazioni, ad ottenere livelli adeguati di produttività del lavoro attraverso il riconoscimento del merito (dei dirigenti e di tutto il personale);
- **PRESO ATTO** che:
 - con mail del 25 luglio 2014 è stata trasmessa alla R.S.U. ed a tutte le OO.SS. di riferimento (dirigenza Medica e Veterinaria, dirigenza S.P.T.A. e Area di Comparto) la proposta di regolamento aziendale "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale Ed effetti sugli Istituti della Retribuzione di Risultato per la Dirigenza e della Produttività Collettiva per il Personale di Comparto";
 - si sono completati gli iter di consultazione con la R.S.U. e le OO.SS. come di seguito indicato:
 - **Dirigenza Medica e Veterinaria:**
 - riunione di delegazione trattante del 25 giugno 2014 in cui è stata resa informativa sui lavori in corso;
 - riunione di delegazione trattante del 28 luglio 2014 in cui è stata presentata la proposta aziendale;
 - riunione di delegazione trattante del 31 luglio 2014 in cui è stato approvato il regolamento aziendale con le modifiche concordate;
 - **Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa:**
 - riunione di delegazione trattante del 19 giugno 2014 in cui è stata resa informativa sui lavori in corso;
 - riunione di delegazione trattante del 5 agosto 2014 in cui è stato approvato il regolamento aziendale con le modifiche concordate;
 - **Area di Comparto:**
 - riunione di delegazione trattante del 9 luglio 2014 in cui è stata resa informativa sui lavori in corso;
 - riunione di delegazione trattante del 25 luglio 2014 in cui è stata presentata la proposta aziendale;
 - riunione di delegazione trattante del 31 luglio 2014 in cui è stato approvato il regolamento aziendale con le modifiche concordate, con esclusione della O.S. FIALS che si è riservata di far pervenire le proprie osservazioni;

- riunione di delegazione trattante del 11 novembre 2014 in cui è stato approvato in via definitiva il regolamento aziendale con le modifiche concordate previa analisi delle osservazioni prodotte dalla O.S. FIALS;
- con nota prot. n. 116853 del 21 luglio 2014 è stata trasmessa all'O.I.V. la proposta di regolamento aziendale (non comprensiva delle successive integrazioni concordate con le OO.SS. di comparto nella riunione del 11 novembre 2014);

IL DIRETTORE GENERALE

Convenuta la relazione che precede;

Viste le sottoscrizioni poste in calce al presente provvedimento dal responsabile dell'istruttoria (dott. Raffaele Racioppa) e dal Dirigente dell'Area Gestione del Personale (dott. Domenico Morelli);

Ritenuto indispensabile dotarsi di uno strumento organico che disciplini la Misurazione e Valutazione della Performance per dare attuazione, sia pure in via provvisoria e sperimentale, alla normativa vigente;

Acquisito il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

1. **Approvare** il regolamento aziendale "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale Ed effetti sugli Istituti della Retribuzione di Risultato per la Dirigenza e della Produttività Collettiva per il Personale di Comparto", allegato al presente Atto deliberativo quale parte integrante e sostanziale;
2. **Incaricare** la Direzione Amministrativa di inviare il presente provvedimento ai direttori di macrostruttura/struttura, al Collegio Sindacale, all'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), alla R.S.U. e alle OO.SS..

Il Responsabile dell'istruttoria (Dott. Raffaele Racioppa)

firmato

Il Dirigente dell'Area (Dott. Domenico Morelli)

firmato

Il Direttore Amministrativo (Dott. Antonio Vigna)

FIRMATO
Dott. Antonio VIGNA

Il Direttore Sanitario (Dott. Ottavio Narracci)

FIRMATO
(Dott. Ottavio NARRACCI)

Il Direttore Generale (Dott. Valdo Mellone)

FIRMATO
Dott. Valdo MELLONE



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

Regolamentazione Aziendale

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa ed Individuale

Ed effetti sugli Istituti

della Retribuzione di Risultato per la Dirigenza e della Produttività Collettiva per il Personale di Comparto

1. Premessa

Lo sviluppo di una cultura gestionale orientata ad una dinamica ottimizzazione delle risorse e ad una razionalizzazione dei processi, attraverso il continuo miglioramento delle prestazioni professionali, è conseguibile solo nella condizione di consapevole conoscenza e condivisione degli obiettivi strategici aziendali da parte di tutti i dipendenti, indipendentemente dal ruolo e dalla funzione svolta.

Per misurare la capacità dell'Azienda di essere strategicamente efficiente ed efficace è necessario, oltre che vincolante, dotarsi di un sistema di regole per la Misurazione e Valutazione della Performance, cui collegare il Sistema Premiante della Dirigenza e del Comparto, nel rispetto dei vigenti CC.NN.LL. e della contrattazione decentrata.

Si precisa che:

- per macrostruttura si intende: presidio ospedaliero; distretto socio-sanitario; dipartimento, staff;
- per struttura si intende: unità operativa complessa; unità operativa semplice dipartimentale e unità operativa semplice non ricompresa in unità operativa complessa.



ASL LECCE
SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

2. Presupposti del Sistema

La Azienda Sanitaria Locale di Lecce intende munirsi di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance tale che il sistema incentivante complessivamente favorisca il miglioramento continuo dell'apporto di ciascun dipendente, realizzato attraverso la propria azione, allo scopo del raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Azienda e alla soddisfazione dei bisogni per i quali Essa è costituita, con particolare attenzione al cittadino/utente.

Il processo di misurazione e valutazione è da considerarsi, prima di tutto, strumento di "conoscenza" del sistema Azienda e, quindi, premessa per una corretta gestione del personale. Obiettivo della valutazione non è pertanto "differenziare" (indipendentemente dalle differenze realmente esistenti), ma "rilevare le differenze esistenti", al fine di premiare le eccellenze, e, nel contempo, risolvere le criticità, sia a livello di struttura che di singolo operatore, promuovendo una crescita complessiva dell'intero sistema anche attraverso una formazione mirata.

Il processo di valutazione, con le sue diverse fasi (definizione e assegnazione degli obiettivi, misurazione dei risultati ottenuti, valutazione delle attività svolte e delle capacità possedute), è quindi momento fondamentale e premessa di un efficace e coerente piano di sviluppo delle risorse umane, che costituiscono il fattore principale per la qualità del servizio.

Il sistema definito dalla Azienda Sanitaria Locale di Lecce è strutturato in conformità al quadro normativo e contrattuale, in particolare alle disposizioni del decreto legislativo 150 del 27.10.2009 che ha introdotto importanti novità per la misurazione e valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi del personale, prevedendo un sistema globale di gestione della performance in cui sono strettamente connesse "performance organizzativa" e "performance individuale".

In coerenza con il quadro normativo vigente, la "valutazione dei risultati" nella ASL di Lecce procede a cascata per l'intera organizzazione aziendale.



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

3. Principi Generali

Il ciclo della performance è un processo circolare dove ciascuna fase è direttamente concatenata alla precedente ed alla successiva: l'assegnazione degli obiettivi per l'anno di riferimento si basa sui risultati dell'annualità precedente.

Per una buona riuscita del processo gli obiettivi devono avere le seguenti caratteristiche ed essere:

- **Coerenti:** gli obiettivi sono ispirati alla vision ed alla mission istituzionale ed alle priorità strategiche dell'Azienda;
- **Significativi e Sfidanti** e allo stesso tempo **Raggiungibili** onde evitare l'individuazione, da un lato, di obiettivi "accomodanti" – tendenti a conseguire il 100% della retribuzione incentivante - e, dall'altro, tali da tener conto delle effettive risorse e tempi disponibili;
- **Specifici e Differenzianti** per ogni singola struttura, in base alle effettive peculiarità organizzative e gestionali, tenendo in considerazione le differenti realtà;
- **Trasparenti**, utilizzando criteri certi nella definizione ed evitando obiettivi generici;
- **Misurabili** con indicatori e indici quali-quantitativi prestabiliti;
- **Sintetici**, onde evitare la proliferazione di micro obiettivi poco significativi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance deve essere oggettivo, trasparente, idoneo a riconoscere e valorizzare la qualità e l'impegno del personale per il conseguimento di più elevati livelli di risultato dell'organizzazione e dell'incremento della soddisfazione degli utenti-pazienti,

Deve, inoltre, tendere a:

- Migliorare le prestazioni degli operatori utilizzando la valutazione come opportunità;
- Premiare il merito individuale attraverso il riconoscimento economico;



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

- Favorire la crescita professionale degli operatori attraverso interventi di sviluppo (affiancamento, mobilità interna, formazione, addestramento, ecc.).

Il sistema di misurazione e valutazione della Azienda Sanitaria Locale di Lecce ha per oggetto la performance **organizzativa** ed **individuale** e si ispira ai seguenti principi:

- Trasparenza dei criteri utilizzati per misurare la performance organizzativa ed individuale;
- Partecipazione attiva del personale nella definizione degli obiettivi relativi alla performance organizzativa;
- Informazione adeguata e partecipazione del valutato nella valutazione con possibile ricorso al metodo del contraddittorio.

La valutazione della **Performance Organizzativa** opera a tutti i livelli in funzione del grado di responsabilità previsto negli atti organizzativi Aziendali; oggetto della valutazione è il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti nell'ambito del processo di contrattazione del budget.

Ad ogni obiettivo individuato ed assegnato corrisponde un indicatore di misurazione ed un valore target che costituirà l'elemento oggettivo di raffronto per valutare il raggiungimento del risultato.

La valutazione dei risultati costituisce misurazione e verifica di quanto realizzato dalla Struttura in relazione agli obiettivi assegnati alla stessa e dei contributi apportati dai dirigenti e dal personale di comparto che hanno partecipato al loro conseguimento.

La valutazione della **Performance Individuale** 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 tendere a:

- Promuovere una corretta gestione delle risorse umane, attraverso il riconoscimento del merito;



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

- Evidenziare l'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'azienda nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- Supportare i singoli operatori nel miglioramento continuo della propria professionalità;
- Contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole volto alla realizzazione della missione aziendale.

Deve inoltre prevedere:

- Una diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che effettua o concorre ad effettuare, la valutazione;
- Per tutti i valutati una possibile seconda istanza di valutazione a garanzia del rispetto delle procedure e dei tempi.

La valutazione della performance individuale è estesa a tutto il personale con contratto a tempo indeterminato e determinato, ha periodicità annuale ed è effettuata mediante la compilazione di apposite schede, distinte tra personale dirigente e personale di comparto.

Tali schede tengono conto di elementi di valutazione tali da rilevare:

- Il contributo quali-quantitativo assicurato al raggiungimento degli obiettivi organizzativi della struttura di appartenenza;
- La qualità dell'esercizio del ruolo;
- Le competenze professionali e/o manageriali.

4. Fasi del Processo di Misurazione e Valutazione

Data la natura circolare del ciclo della performance il sistema adottato dalla Azienda Sanitaria Locale di Lecce si articola nelle seguenti fasi e relativa tempistica:

- Assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa alle strutture tramite processo di contrattazione del budget che si conclude entro il 31 marzo dell'anno di riferimento, basandosi su dati



di "preconsuntivo" dell'anno precedente e del "bilancio di previsione" dell'anno di riferimento;

- Comunicazione e condivisione degli obiettivi di performance organizzativa da parte delle direzioni di struttura ai dirigenti ed al personale di comparto che si conclude entro il 30 aprile dell'anno di riferimento con specifica comunicazione alla Direzione Generale;
- Valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale dei dirigenti e del personale di comparto effettuata dai dirigenti responsabili su apposite schede che si conclude entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento;
- Valutazione e validazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa delle singole strutture aziendali da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), con il supporto dell'unità Controllo di Gestione, che si conclude entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento;
- Validazione del processo di valutazione della performance individuale da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) che si conclude entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

All'assegnazione degli obiettivi segue una attività di monitoraggio costante a cura dell'unità Controllo di Gestione. A fronte di eventi non prevedibili, il Direttore Generale può attivare tempestive azioni correttive anche con eventuale rimodulazione degli stessi obiettivi organizzativi.

Il Controllo di Gestione, con cadenza trimestrale, sulla base dei dati disponibili, metterà a disposizione specifica reportistica relativa agli indicatori di performance organizzativa alle strutture interessate.

Il livello di performance organizzativa raggiunto nel periodo di riferimento, anno solare, è portato a conoscenza degli interlocutori, interni ed esterni, nell'ambito dell'operazione di rendicontazione e trasparenza tramite la pubblicazione della "Relazione sulla performance" sul sito web aziendale.



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

5. Il Sistema di Misurazione e Valutazione

La valutazione della performance organizzativa di struttura avviene tramite la misurazione di ogni singolo indicatore associato allo specifico obiettivo tramite la seguente metrica:

VALUTAZIONE	VALORE
Obiettivo pienamente raggiunto	9
Obiettivo raggiunto all'interno di un range prestabilito	6
Obiettivo parzialmente raggiunto e performance in via di miglioramento	3
Obiettivo non raggiunto e performance peggiorata	0

Per tutti gli obiettivi definiti nel processo di contrattazione del budget verrà assegnato un peso percentuale specifico. In assenza di tale pesatura si intende che ciascun obiettivo pesa in maniera uguale. La base di riferimento è pari a 100.

L'OIV, sulla base degli indicatori di risultato forniti dall'unità Controllo di Gestione, valida la correttezza dei processi di misurazione e valutazione adottati nonché la Relazione sulla performance.

Misurazione della Performance Organizzativa

Per singola struttura aziendale la misura della Performance Organizzativa raggiunta, in riferimento agli obiettivi assegnati e dei pesi attribuiti agli stessi, per ogni anno solare, determinerà la quota parte di fondo di performance organizzativa come segue:

TABELLA MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA			
PERFORMANCE ECCELLENTE	Percentuale di conseguimento degli obiettivi $\geq 80\%$	quota assegnata interamente (100%)	Obiettivo pienamente raggiunto



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Comparto
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

PERFORMANCE OTTIMA/BUONA	Percentuale di conseguimento degli obiettivi compresa tra 60% e 79%	quota assegnata pari al 75%	Obiettivo raggiunto e performance migliorata
PERFORMANCE SUFFICIENTE	Percentuale di conseguimento degli obiettivi compresa tra 30% e 59%	quota assegnata pari al 50%	Obiettivo parzialmente raggiunto e performance in via di miglioramento
PERFORMANCE NEGATIVA	Percentuale di conseguimento degli obiettivi < 30%	quota non assegnata (nessun premio)	Obiettivo non raggiunto e performance peggiorata

Per il primo biennio di applicazione per l'Area di Comparto, la performance negativa non può comportare una riduzione inferiore al 50% della quota di fondo destinata alla performance organizzativa.

6. Premialità e Criteri di Calcolo

Attraverso la misurazione e valorizzazione della performance organizzativa ed individuale il personale accede al sistema di premialità individuale.

Fondi Performance per struttura

Determinazione del fondo performance per singola Struttura – Area Dirigenza



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Sanitaria
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

Considerato che i fondi di Risultato sono distinti tra le diverse aree, la determinazione del fondo di struttura avviene nell'ambito della specifica area. Pertanto, si procederà separatamente per:

- Area medica;
- Area veterinaria;
- Area sanitaria non medica;
- Area professionale, tecnica ed amministrativa.

Per l'Area S.P.T.A. si stabilisce che il 5% dei rispettivi fondi di risultato deliberati annualmente verranno riservati al finanziamento del raggiungimento di obiettivi strategici aziendali, delle rispettive aree, previa illustrazione alle OO.SS..

Il fondo di performance per singola struttura viene determinato rispetto dei seguenti criteri:

1. Lo specifico Fondo di Risultato diviso il numero di dirigenti, a tempo indeterminato e determinato, in servizio nell'anno di riferimento, determinerà la quota teorica massima unitaria spettante per singolo dirigente
2. Il fondo performance spettante a ciascuna struttura organizzativa aziendale, come individuata nell'Atto Aziendale (nelle more del quale si terrà conto della organizzazione di fatto esistente) sarà dato dalla sommatoria delle singole quote teoriche annuali attribuibili a ciascun dirigente risultante in servizio nell'anno di riferimento alla data del 1 gennaio; nel caso in cui, nel corso dell'anno solare, i dirigenti risultino assegnati a più strutture, la quota individuale degli stessi verrà attribuita alla struttura dove ha prestato il maggior tempo lavorativo;
3. Il fondo performance di struttura così determinato verrà suddiviso nelle seguenti componenti:
 - Fondo performance organizzativa pari al 70%;
 - Fondo performance individuale pari al 30%.



TABELLA ESEMPLIFICATIVA					
STRUTTURE	DIRIGENTI (al 01/01)	QUOTA UNITARIA	FONDO PERFORMANCE	QUOTA ORGANIZZATIVA	QUOTA INDIVIDUALE
	A	B	A*B=C	80%*C	20%*C
ALFA	10	4545,45	45.454,50	36.363,60	9.090,90
BETA	5	4545,45	22.727,25	18.181,80	4.545,45
GAMMA	6	4545,45	27.272,70	21.818,16	5.454,54
DELTA	1	4545,45	4.545,45	3.636,36	909,09
TOTALI	22		100.000	80.000	20.000

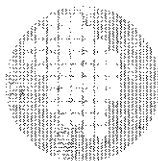
FONDO			100.000,00
-------	--	--	-------------------

Determinazione del fondo performance per singola Struttura – Area Comparto

Il fondo di performance per struttura viene determinato nel rispetto dei seguenti criteri:

1. La determinazione del fondo performance per struttura è effettuata sulla base delle quote "pesate" per categoria di seguito riportate:

Tabella Pesatura Comparto	
Categoria	Peso
A	1,25
B	1,60
BS	2,00



C	2,30
D	2,80
DS	3,00

Ai dipendenti con incarico di coordinamento o posizione organizzativa viene assegnato il peso 3,00 (DS).

2. Per determinare la quota teorica massima unitaria spettante per singolo dipendente, in funzione dei pesi sopra riportati, si procede come segue:

- Si considerano i dipendenti in servizio, a tempo indeterminato e determinato, nell'anno di riferimento e si determinano i "dipendenti pesati" come da tabella sopra riportata;
- Si suddivide il fondo di Produttività Collettiva in relazione alle unità pesate (sottofondi per categoria);
- Si determina la quota teorica massima unitaria spettante, per ogni singola categoria, dividendo il risultato del punto precedente per il numero di dipendenti, della relativa categoria, in servizio, a tempo indeterminato e determinato, nell'anno di riferimento;

TABELLA ESEMPLIFICATIVA					
CATEGORIA	UNITA'	QUOTA	UNITA' PESATE	QUOTA BASE TOTALE	QUOTA BASE CAPITARIA
	A	B	A*B=C	D=	E=D/A
A	10	1,25	12,50	3.740,28	374,03
B	10	1,60	16,00	4.787,55	478,76
BS	14	2,00	28,00	8.378,22	598,44
C	18	2,30	41,40		



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

				12.387,79	688,21
D	14	2,80	39,20	11.729,50	837,82
DS	10	3,00	30,00	8.976,66	897,67
TOTALI	76		167,10	50.000,00	3.874,93
FONDO		50.000,00			

3. Il fondo performance spettante a ciascuna struttura organizzativa aziendale, come individuata nell'Atto Aziendale (nelle more del quale si terrà conto della organizzazione di fatto esistente) sarà dato dalla sommatoria delle singole quote teoriche annuali attribuibili a ciascun dipendente risultante in servizio nell'anno di riferimento alla data del 1 gennaio; nel caso in cui, nel corso dell'anno solare, i dipendenti risultino assegnati a più strutture, la quota individuale degli stessi verrà attribuita alla struttura dove ha prestato il maggior tempo lavorativo; il fondo verrà successivamente rideterminato sulla base dei dipendenti a tempo determinato impiegati nell'anno.
4. Il fondo performance di struttura, per l'Area di Comparto, così determinato verrà suddiviso nelle seguenti componenti:
 - a. Fondo performance organizzativa pari al 60%;
 - b. Fondo performance individuale pari al 40%.

Per il triennio 2014 - 2016 si applica la seguente ripartizione:

	anni 2014 e 2015	anno 2016
Fondo Performance Organizzativa	20%	30%
Fondo Performance Individuale	80%	70%

Nel corso dell'anno 2015 sarà avviata una fase sperimentale che preveda l'assegnazione degli obiettivi a cura del coordinatore/posizione organizzativa in attuazione degli obiettivi strategici attribuiti alla struttura



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

dalla Direzione Generale con le modalità stabilite nel verbale di delegazione trattante del 11 novembre 2014.

7. RESIDUI FONDI PER STRUTTURA

Sia per la Dirigenza che per il Comparto, qualora la struttura non abbia pienamente raggiunto gli obiettivi di performance organizzativa (performance eccellente), e quindi non abbia diritto al 100% del fondo performance organizzativa, gli eventuali residui verranno distribuiti e sommati ai fondi performance organizzativa di singola struttura come segue:

- 60% alle strutture che hanno avuto una **performance organizzativa eccellente** in modo direttamente proporzionale al peso del fondo performance di struttura;
- 40% alle strutture che hanno avuto una **performance organizzativa ottima/buona** in modo direttamente proporzionale al peso del fondo performance di struttura;

8. VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Valutazione della performance individuale per la Dirigenza

La valutazione della performance individuale per la dirigenza è effettuata dai valutatori di seguito indicati con la predisposizione delle schede di valutazione individuale allegate:

- I Direttori di Struttura Complessa che rivestono anche il ruolo di Direttore di Macrostruttura (Presidi Ospedalieri, Distretti Socio Sanitari, Dipartimenti e Staff) sono valutati, per competenza, dal Direttore Amministrativo o Sanitario aziendale;
- I Direttori di Struttura Complessa, i dirigenti titolari di incarico di struttura semplice dipartimentale o struttura semplice non ricompresa in U.O.C. sono valutati dal Direttore della Macro Struttura di riferimento (direttore medico P.O., direttore dipartimento, direttore distretto socio sanitario ecc) ed in assenza



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

dal Direttore Sanitario o dal Direttore Amministrativo Aziendale, in funzione del ruolo del valutato;

- I Dirigenti titolari di incarico di struttura semplice ricompresa in U.O.C., alta professionalità o professionale sono valutati in ragione della rispettiva assegnazione, dal direttore di struttura complessa, dal dirigente titolare di incarico di struttura semplice dipartimentale ovvero dal dirigente titolare di incarico di struttura semplice.

La scheda di valutazione dei dirigenti è distinta per:

- Dirigente con incarico di direzione di struttura (dipartimento, struttura complessa, struttura semplice a valenza dipartimentale, struttura semplice), ossia tutti i Dirigenti titolari di incarico di tipologia di cui alle lett. "A" e "B" art. 27, comma 1, CC.CC.NN.LL. 8.06.2000;
- Dirigente con incarico di alta professionalità o professionale, ossia tutti i Dirigenti titolari di incarico di tipologia di cui alle lett. "C" e "D" art. 27, comma 1, CC.CC.NN.LL. 8.06.2000;

Se la struttura è priva di titolare di incarico la valutazione verrà effettuata dai:

- Titolari di incarico art.18 C.C.N.L. 8/6/2000 se presenti;
- Titolari di incarico ad interim se presenti;
- Titolari di macrostruttura sovraordinata;

Il valutatore ha il dovere di astenersi dalla compilazione della scheda di valutazione qualora:

- Egli stesso, o il coniuge, sia legato da parentela fino al quarto grado col dirigente da valutare;
- Egli abbia contenziosi registrati presso l'ordine professionale di appartenenza ovvero contenziosi legali di qualsiasi natura col dirigente da valutare; si precisa che nel procedimento di valutazione di prima istanza, il valutatore che, per giustificato motivo, si astiene viene sostituito dal diretto superiore gerarchico.

In caso di cessazione dal servizio durante l'anno e a fine anno la valutazione è effettuata prima che il personale sia collocato in



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

quiescenza, sarà cura del personale interessato concordare con congruo anticipo l'incontro con il proprio valutatore.

In caso di cessazione dal servizio durante l'anno e a fine anno del valutatore lo stesso è tenuto ad effettuare la valutazione del personale assegnato.

La verifica, e pertanto la compilazione delle schede di valutazione, deve essere effettuata per tutto il personale, sia a tempo indeterminato che determinato, con esclusione di partecipanti a progetti finanziati, che risulta in servizio nell'anno, dal dirigente responsabile della ultima unità operativa per la quale il dipendente valutato ha prestato servizio nell'anno di riferimento, eventualmente coadiuvato dai dirigenti responsabili delle unità operative presso le quali ha prestato servizio in precedenza (sempre nell'anno di riferimento); nel caso in cui il dirigente responsabile, per cause non dipendenti dalla propria volontà ovvero risulti cessato dal servizio, non è nella condizione di procedere alla compilazione della scheda di valutazione dei dipendenti assegnati alla struttura, viene sostituito dal diretto superiore gerarchico;

Si stabilisce che:

- Si procede alla valutazione quando il periodo di servizio attivo del valutato non sia inferiore ad 1 mese (all'interno dell'anno di riferimento);
- In caso di congedo per maternità, paternità e parentale, per malattia e/o aspettativa per tutto il periodo di riferimento, non essendoci elementi di valutazione, non si procede alla valutazione ma si compilano ugualmente le schede segnalando il caso apponendo nello spazio dedicato alle note la seguente dicitura "*non valutabile per presenza attiva in servizio inferiore a mesi 1*";
- Per il personale in distacco sindacale totale non si procede alla valutazione ma si compila ugualmente la scheda segnalando il caso apponendo nello spazio dedicato alle note la seguente dicitura "*distacco sindacale totale*";



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

- Per il personale in distacco sindacale parziale sarà prodotta scheda individuale di valutazione per il solo periodo in servizio, segnalando il caso apponendo nello spazio dedicato alle note la seguente dicitura "*distacco sindacale parziale*".

Le schede vanno sottoscritte in contraddittorio con il valutato che firma, comunque, per presa visione.

Sono valide le schede mancanti della firma del valutato quando lo stesso:

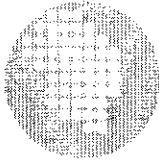
- sia cessato dal servizio - dicitura "*cessato dal servizio e non contattabile*";
- assente giustificato da e per lungo periodo e non contattabile - dicitura "*assente dal servizio e non contattabile*";

Qualora il valutato non condivida la valutazione espressa dal proprio valutatore, può presentare le proprie osservazioni all'OIV entro 10 giorni. L'OIV convoca le parti (il valutato può essere assistito anche dal proprio rappresentante sindacale) e dopo aver esaminato gli atti e sentiti gli interessati in contraddittorio, si esprime in via definitiva sulla valutazione.

E' precipuo dovere di ogni responsabile provvedere alla valutazione di tutto il personale operante nella propria unità/servizio: l'eventuale inottemperanza costituirà elemento di valutazione in sede di verifica dell'attività effettuata.

Il giudizio "**eccellente**", inteso come "*la prestazione ha superato significativamente le attese del ruolo e della funzione attribuita ed è stata caratterizzata da atteggiamenti professionali molto positivi e propositivi sempre orientati alla ricerca della soluzione di problemi*", deve, per ogni singolo elemento di valutazione, essere puntualmente motivato dal valutatore attraverso apposita relazione da allegare alla scheda medesima con timbro e firma del valutatore.

E' responsabilità del direttore di Macro Struttura governare il processo di valutazione individuale del personale, provvedendo alla compilazione,



ASL LECCE
SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

condivisione e sottoscrizione ed alla consegna nei termini temporali stabiliti, ossia entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, delle schede adeguatamente compilate in ogni loro parte, pena valutazione negativa in sede di verifica. Le schede di valutazione individuale, devono essere fatte pervenire esclusivamente alla Segreteria dell'OIV.

Fermo restando il rispetto dell'orario contrattualmente dovuto l'eventuale debito orario deve essere tenuto in debito conto in fase di compilazione della scheda di valutazione; analoga considerazione, ovviamente in senso positivo, deve essere effettuata per l'eventuale credito orario; pertanto in fase di determinazione delle quote spettanti il debito orario non sarà considerato.

Per i dirigenti sottoposti a sospensione cautelare restrittiva a seguito di provvedimenti dell'autorità giudiziaria, la quota spettante, fermo restando le riduzioni derivanti dal processo di valutazione, seguirà le dinamiche stipendiali.

Per i dirigenti cui risulta comminata la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, la quota spettante, fermo restando le riduzioni derivanti dal processo di valutazione, sarà ridotta di una percentuale pari al 10% della stessa per ogni giorno di sospensione.

Quote non distribuite per effetto di decurtazioni dell'importo individuale (ad es. part time, partecipazione a incentivi ...) e/o a seguito del processo di valutazione saranno riventilate, sempre all'interno della struttura e calcolate proporzionalmente all'importo spettante, escludendo di volta in volta il personale che ha prodotto importi da ridistribuire.

Valutazione della performance individuale per il Comparto

La compilazione delle schede di valutazione, riportate in allegato, deve essere effettuata per tutto il personale, sia a tempo indeterminato che



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

determinato, con esclusione di partecipanti a progetti finanziati, che risulta in servizio nell'anno, dal dirigente responsabile della ultima unità operativa per la quale il dipendente valutato ha prestato servizio nell'anno di riferimento, coadiuvato dal responsabile di funzione di coordinamento o posizione organizzativa (ove esistente) che, comunque, sottoscrive la scheda, in contraddittorio con il valutato; nel caso in cui il dirigente responsabile, per cause non dipendenti dalla propria volontà ovvero risulta cessato dal servizio, non è nella condizione di procedere alla compilazione della scheda di valutazione dei dipendenti assegnati alla struttura, viene sostituito dal direttore di macrostruttura.

La scheda di valutazione del personale di comparto è distinta per:

- titolari di funzione di coordinamento o di incarico di posizione organizzativa;
- personale inquadrato nelle categorie C, D e livello economico Ds;
- personale inquadrato nelle categorie A, B e livello economico Bs.

In caso di cessazione dal servizio durante l'anno e a fine anno la valutazione è effettuata prima che il personale sia collocato in quiescenza, sarà cura del personale interessato concordare con congruo anticipo l'incontro con il proprio valutatore; al contempo il direttore di struttura cui l'istanza di quiescenza è indirizzata provvederà, in tempo utile, alla predisposizione della schede di valutazione dell'interessato.

Si stabilisce che:

- Si procede alla valutazione quando il periodo di servizio attivo del valutato non sia inferiore ad 1 mese (all'interno dell'anno di riferimento);
- In caso di congedo per maternità, paternità e parentale, per malattia e/o aspettativa per tutto il periodo di riferimento, non essendoci elementi di valutazione, non si procede alla valutazione ma si compilano ugualmente le schede segnalando il caso



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

apponendo nello spazio dedicato alle note la seguente dicitura "*non valutabile per presenza attiva in servizio inferiore a mesi 1*";

- Per il personale in distacco sindacale totale non si procede alla valutazione ma si compila ugualmente la scheda segnalando il caso apponendo nello spazio dedicato alle note la seguente dicitura "*distacco sindacale totale*";
- Per il personale in distacco sindacale parziale sarà prodotta scheda individuale di valutazione per il solo periodo in servizio, segnalando il caso apponendo nello spazio dedicato alle note la seguente dicitura "*distacco sindacale parziale*".

Le schede vanno sottoscritte in contraddittorio con il valutato che firma, comunque, per presa visione.

Sono valide le schede mancanti della firma del valutato quando lo stesso:

- Sia cessato dal servizio - dicitura "*cessato dal servizio e non contattabile*";
- Assente giustificato da e per lungo periodo e non contattabile - dicitura "*assente dal servizio e non contattabile*";

Qualora il valutato non condivida la valutazione espressa dal proprio valutatore, può presentare le proprie osservazioni alla Direzione Strategica Aziendale entro 10 giorni. La Direzione Strategica Aziendale convoca le parti (il valutato può essere assistito anche dal proprio rappresentante sindacale) e dopo aver esaminato gli atti e sentiti gli interessati, si esprime in via definitiva sulla valutazione.

E' precipuo dovere di ogni responsabile provvedere alla valutazione di tutto il personale operante nella propria unità/servizio: l'eventuale inottemperanza costituirà elemento negativo di valutazione.

E' responsabilità del direttore di Macro Struttura governare il processo di valutazione individuale del personale, provvedendo alla compilazione, condivisione e sottoscrizione ed alla consegna nei termini temporali



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

stabiliti, ossia entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, delle schede adeguatamente compilate in ogni loro parte, pena valutazione negativa in sede di verifica. Le schede di valutazione individuale, devono essere fatte pervenire esclusivamente alla Segreteria dell'OIV.

Fermo restando il rispetto dell'orario contrattualmente dovuto l'eventuale debito orario costituisce un elemento negativo di valutazione; di converso l'eventuale credito orario costituirà elemento positivo di valutazione. Debito e credito orario non sono azzerati né ridotti per effetto della valutazione.

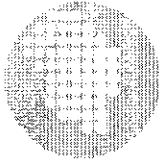
Per i dipendenti sottoposti a sospensione dal servizio, a qualunque titolo, la quota spettante, fermo restando le riduzioni derivanti dal processo di valutazione, non verrà corrisposta relativamente al periodo di sospensione.

Quote di fondo non distribuite per effetto di decurtazioni dell'importo individuale (ad es. part time, partecipazione a incentivi ...) e/o a seguito del processo di valutazione saranno redistribuite, sempre all'interno della struttura e calcolate proporzionalmente all'importo spettante, escludendo di volta in volta il personale che ha prodotto importi da redistribuire.

Determinazione quota individuale spettante – Area Dirigenza

Considerato che i fondi di Risultato sono distinti tra le diverse aree, la determinazione della quota individuale avviene nell'ambito dello specifica area. Pertanto, si procederà separatamente per:

- Area medica;
- Area veterinaria;
- Area sanitaria non medica;
- Area professionale, tecnica ed amministrativa.



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

Una volta determinato l'effettivo fondo (performance organizzativa + performance individuale) di struttura (di seguito FPS), come da esito della misurazione della performance organizzativa validata dall'OIV, e conseguente redistribuzione degli eventuali residui, per singola area, si procede con il calcolo seguente:

- Quota teorica spettante per singolo dirigente = FPS / n .
dirigenti in servizio della medesima struttura;
- Ai dirigenti in regime di part-time la quota teorica spettante viene ricalcolata sulla base della percentuale di part-time medesimo; i residui vanno redistribuiti in modo direttamente proporzionale tra tutti gli altri dirigenti della medesima struttura;
- Ai dirigenti assunti/cessati in corso d'anno la quota teorica spettante viene ricalcolata sulla base della percentuale di part-time medesimo; i residui vanno redistribuiti in modo direttamente proporzionale tra tutti gli altri dirigenti della medesima struttura;
- Per ogni dirigente viene calcolata la media aritmetica della valutazione:

$$\text{media aritmetica valutazione} = \frac{\text{sommatoria punteggi riportati nelle schede di valutazione}}{\text{numero fattori di valutazione}}$$

- Accedono alla premialità i dirigenti che hanno conseguito una valutazione almeno pari alla **sufficienza**, ossia aventi almeno una media aritmetica di valutazione pari a 3; in caso contrario al dirigente viene assegnata, ai soli fini del calcolo economico, un peso pari a zero;
- I singoli punteggi ottenuti vengono pesati con arrotondamento per difetto alla seconda cifra decimale nel rispetto della seguente tabella:



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

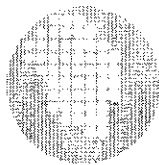
Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

range media aritmetica valutazione	Peso percentuale
da 6,00 a 5,75	100%
da 5,74 a 5,00	90%
da 4,99 a 4,50	80%
da 4,49 a 4,00	70%
da 3,99 a 3,00	50%
< 3,00	0%

- Per ogni dirigente viene calcolato l'importo spettante in base al peso percentuale assegnato:
→ Quota teorica spettante aggiornata * peso percentuale
- In caso di eventuale residuo, derivante dagli effetti delle valutazioni individuali, all'interno della specifica area, si procede alla loro redistribuzione, sempre all'interno della struttura, in misura direttamente proporzionale al peso percentuale attribuito alla valutazione al singolo dirigente.

Nel caso in cui tutti i dirigenti di una struttura abbiano una valutazione inferiore alla sufficienza, e pertanto non si procede ad alcuna liquidazione, i relativi importi vanno ad incrementare i fondi delle altre strutture, sempre nell'ambito della medesima area, come segue:

- 60% alle strutture che hanno avuto una **performance organizzativa eccellente** in modo direttamente proporzionale al peso del fondo performance di struttura;



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Aziendale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

- 40% alle strutture che hanno avuto una **performance organizzativa ottima/buona** in modo direttamente proporzionale al peso del fondo performance di struttura;

Determinazione quota individuale spettante – Area Comparto

Una volta determinato l'effettivo fondo performance (performance organizzativa + performance individuale) di struttura (di seguito FPS), come da esito della misurazione della performance organizzativa effettuata dall'OIV e conseguente redistribuzione degli eventuali residui, si procede con la determinazione come segue:

- La determinazione avviene all'interno di ogni categoria (Ds, D, C, Bs, B, A) come già indicato nella **Tabella Pesatura Comparto**;
- Si determina il fondo pesato per categoria (FPSC)
- Per ogni categoria la quota teorica spettante per singolo dipendente = $FPSC / n.$ dipendenti in servizio per categoria della medesima struttura;
- Ai dipendenti in regime di part-time la quota teorica spettante viene ricalcolata sulla base della percentuale di part-time medesimo; i residui vanno redistribuiti in modo direttamente proporzionale tra tutti gli altri dipendenti della medesima struttura;
- Ai dipendenti assunti/cessati in corso d'anno la quota teorica spettante viene ricalcolata sulla base della percentuale di servizio medesimo; i residui vanno redistribuiti in modo direttamente proporzionale tra tutti gli altri dipendenti della medesima struttura;
- Per ogni dipendente viene calcolata la media aritmetica della valutazione:



ASLLECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

sommatoria punteggi riportati nelle
schede di valutazione

media aritmetica valutazione = -----

numero fattori di valutazione

- Accedono alla premialità i dipendenti che hanno conseguito una valutazione almeno pari alla **sufficienza**, ossia aventi almeno una media aritmetica di valutazione pari a 3; in caso contrario al dipendente viene assegnata, ai soli fini del calcolo economico, un peso pari a zero;
- I singoli punteggi ottenuti vengono pesati con arrotondamento per difetto alla seconda cifra decimale nel rispetto della seguente tabella:

range media aritmetica valutazione	Peso percentuale
da 5,00 a 4,75	100%
da 4,74 a 4,25	90%
da 4,24 a 3,75	80%
da 3,74 a 3,25	70%
da 3,24 a 3,00	50%
< 3,00	0%

- Per ogni dipendente viene calcolato l'importo spettante in base al peso percentuale assegnato:
→ Quota teorica spettante aggiornata * peso percentuale



ASL LECCE
SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

- In caso di eventuale residuo, derivante dagli effetti delle valutazioni individuali, si procede alla loro redistribuzione, sempre all'interno della struttura, in misura direttamente proporzionale al peso percentuale attribuito alla valutazione del singolo dipendente.

Nel caso in cui tutti i dipendenti di una struttura abbiano una valutazione inferiore alla sufficienza, e pertanto non si procede ad alcuna liquidazione, i relativi importi vanno ad incrementare i fondi delle altre strutture come segue:

- 60% alle strutture che hanno avuto una **performance organizzativa eccellente** in modo direttamente proporzionale al peso del fondo performance di struttura;
- 40% alle strutture che hanno avuto una **performance organizzativa ottima/buona** in modo direttamente proporzionale al peso del fondo performance di struttura.



ASL LECCE

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

Direzione Generale
via Miglietta, 5 - 73100 Lecce

9. Retribuzioni e Merito

L'OIV, sulla base degli indicatori di risultato forniti dall'unità Controllo di Gestione, validata la correttezza dei processi di misurazione e valutazione adottati trasmette alla struttura Controllo di Gestione le schede di valutazione individuale.

La struttura Controllo di Gestione, coadiuvata dall'Area Gestione Personale, provvede a determinare sulla base dei criteri sottoscritti con le rappresentanze sindacali, i compensi spettanti ad ogni singolo dipendente; al termine verrà prodotto un file di foglio elettronico riportante, per ogni singolo dipendente:

- numero di matricola;
- nominativo (cognome e nome);
- anno di riferimento;
- importo spettante;
- misura della performance organizzativa della struttura di appartenenza;
- misura della performance individuale del dipendente;
- note.

Le elaborazioni effettuate, propedeutiche alla liquidazione dell'importo spettante al singolo dipendente, si concluderanno entro il 31 luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, affinché l'Area Gestione Personale possa provvedere ad effettuare le liquidazioni con le competenze del successivo mese di settembre.

10. Validità e decorrenza

il presente accordo vale per gli anni 2014 – 2015 – 2016 e segue il Piano Triennale della Performance;



Scheda di Valutazione della Performance Individuale Personale Area di Comparto

Categoria di Inquadramento
A - B - Livello Economico Bs

VALUTAZIONE ANNUALE : anno di riferimento _____

Cognome e Nome _____ Matricola _____

Categoria di Inquadramento: A B Bs

Macrostruttura _____

Struttura _____

Valutatore _____

1	Area di Valutazione: Relazione e Comportamento	scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
	Fattori di valutazione					
1.a	capacità di lavorare con il gruppo e/o i colleghi di servizio/ufficio contribuendo al mantenimento di un clima di lavoro sereno e produttivo					
1.b	capacità di rispondere alle aspettative dell'utenza di riferimento, sia essa esterna che interna					
1.c	rispetto del codice di comportamento aziendale					

2	Area di Valutazione: Attitudini Professionali	scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
	Fattori di valutazione					
2.a	capacità di svolgere le attività specifiche del profilo di appartenenza					
2.b	capacità di svolgere in autonomia i compiti assegnati e padronanza degli strumenti tecnologici in uso nella struttura di appartenenza					
2.c	capacità ad adattarsi alle richieste e ai cambiamenti dell'organizzazione o dei compiti					

3	Area di Valutazione: Organizzazione del Lavoro	scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
	Fattori di valutazione					
3.a	capacità collaborare efficacemente con i colleghi per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza					
3.b	capacità di adattamento alle direttive impartite dai superiori ed al rispetto dei regolamenti e procedure aziendali					
3.c	capacità e disponibilità a svolgere il proprio operato in rapporto con le esigenze di cambiamento e flessibilità che vengono richieste dall'organizzazione del lavoro					

4	Area di Valutazione: Qualità Personali	scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
	Fattori di valutazione					
4.a	capacità di iniziativa e di proposte migliorative					
4.b	capacità di innovazione delle proprie competenze attraverso l'autoformazione e l'aggiornamento					

POSIZIONAMENTO DEL VALUTATO RISPETTO ALLA MEDIA ARITMETICA – EFFETTO ECONOMICO					
da 5,00 a 4,75	da 4,74 a 4,25	da 4,24 a 3,75	da 3,74 a 3,25	da 3,24 a 3,00	< 3,00
100%	90%	80%	70%	50%	0%

Si precisa che nel caso in cui la media aritmetica del punteggio totale (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori di valutazione) sia inferiore a 3 la premialità non verrà corrisposta.

Eventuali rilievi ed osservazioni del valutato

Data

Firma del Valutato (per presa visione)

Data

Firma del Coordinatore/Posizione Organizzativa
(ove esistente)

Data

Firma del Dirigente U.O. di appartenenza
(timbro e firma leggibile)

La presente scheda, adeguatamente compilata in ogni sua parte, dovrà essere trasmessa alla Segreteria dell'OIV.



Scheda di Valutazione della Performance Individuale Personale Area di Comparto

Categoria di Inquadramento
C - D - Livello Economico Ds

VALUTAZIONE ANNUALE : anno di riferimento _____

Cognome e Nome _____ Matricola _____

Categoria di Inquadramento: C D Ds

Macrostruttura _____

Struttura _____

Valutatore _____

1	Area di Valutazione: Relazione e Comportamento	scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
	Fattori di valutazione					
1.a	capacità di lavorare con il gruppo e/o i colleghi di servizio/ufficio contribuendo al mantenimento di un clima di lavoro sereno e produttivo					
1.b	capacità di rispondere alle aspettative dell'utenza di riferimento, sia essa esterna che interna					
1.c	rispetto del codice di comportamento aziendale					

2	Area di Valutazione: Attitudini Professionali	scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
	Fattori di valutazione					
2.a	capacità di svolgere in autonomia le attività specifiche di impiego e di assumere le opportune decisioni					
2.b	capacità nell'utilizzo degli strumenti tecnologici in uso nella struttura di appartenenza					
2.c	capacità di proporre soluzioni innovative nella gestione dell'attività ordinaria che consentano il raggiungimento di più elevati livelli di integrazione lavorativa, di efficienza e di efficacia					

3	Area di Valutazione: Organizzazione del Lavoro	scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
	Fattori di valutazione					
3.a	capacità di utilizzare le risorse ed il tempo disponibile nel rispetto degli impegni, delle scadenze e degli obiettivi di servizio					
3.b	capacità di individuare e gestire le situazioni di urgenza agendo autonomamente nel proprio ambito di responsabilità					
3.c	capacità e disponibilità a svolgere il proprio operato in rapporto con le esigenze di cambiamento e flessibilità nell'organizzazione del lavoro					

4	Area di Valutazione: Qualità Personali	scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
	Fattori di valutazione					
4.a	capacità di iniziativa e assunzione spontanea di responsabilità					
4.b	capacità di innovazione delle proprie competenze attraverso l'autoformazione e l'aggiornamento					

POSIZIONAMENTO DEL VALUTATO RISPETTO ALLA MEDIA ARITMETICA – EFFETTO ECONOMICO					
da 5,00 a 4,75	da 4,74 a 4,25	da 4,24 a 3,75	da 3,74 a 3,25	da 3,24 a 3,00	< 3,00
100%	90%	80%	70%	50%	0%

Si precisa che nel caso in cui la media aritmetica del punteggio totale (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori di valutazione) sia inferiore a 3 la premialità non verrà corrisposta.

Eventuali rilievi ed osservazioni del valutato

Data

Firma del Valutato (per presa visione)

Data

Firma del Coordinatore/Posizione Organizzativa
(ove esistente)

Data

Firma del Dirigente U.O. di appartenenza
(timbro e firma leggibile)

La presente scheda, adeguatamente compilata in ogni sua parte, dovrà essere trasmessa alla Segreteria dell'OIV.



Scheda di Valutazione della Performance Individuale Personale Area di Comparto

**Titolare di
Funzione Coordinamento/Posizione Organizzativa**

VALUTAZIONE ANNUALE : anno di riferimento _____

Cognome e Nome _____ Matricola _____

Tipologia di Incarico: Funzione di Coordinamento Funzione di Posizione Organizzativa

Categoria di Inquadramento: D Ds

Macrostruttura _____

Struttura _____

Valutatore _____

1	Area di Valutazione: Relazione e Comportamento	scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
	Fattori di valutazione					
1.a	capacità di lavorare con il gruppo e/o i colleghi di servizio/ufficio contribuendo al mantenimento di un clima di lavoro sereno e produttivo					
1.b	capacità di rispondere alle aspettative dell'utenza di riferimento, sia essa esterna che interna					
1.c	rispetto del codice di comportamento aziendale					

2	Area di Valutazione: Attitudini Professionali	scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
	Fattori di valutazione					
2.a	capacità di svolgere in autonomia le attività specifiche di impiego e di assumere le opportune decisioni					
2.b	capacità nell'utilizzo degli strumenti tecnologici in uso nella struttura di appartenenza					
2.c	capacità di proporre soluzioni innovative nella gestione dell'attività ordinaria che consentano il raggiungimento di più elevati livelli di integrazione lavorativa, di efficienza e di efficacia					

3	Area di Valutazione: Organizzazione del Lavoro	scala di valutazione				
		1	2	3	4	5
	Fattori di valutazione					
3.a	capacità di utilizzare le risorse ed il tempo disponibile nel rispetto degli impegni, delle scadenze e degli obiettivi di servizio					
3.b	capacità di individuare e gestire le situazioni di urgenza agendo autonomamente nel proprio ambito di responsabilità					
3.c	capacità e disponibilità a svolgere il proprio operato in rapporto con le esigenze di cambiamento e flessibilità nell'organizzazione del lavoro					

4	Area di Valutazione: Qualità Personali	scala di valutazione				
	Fattori di valutazione	1	2	3	4	5
4.a	capacità di iniziativa e assunzione spontanea di responsabilità					
4.b	capacità di innovazione delle proprie competenze attraverso l'autoformazione e l'aggiornamento					

5	Area di Valutazione: Gestione ed Organizzazione	scala di valutazione				
	Fattori di valutazione	1	2	3	4	5
5.a	capacità di coordinamento e guida di colleghi e collaboratori al fine di ottimizzare i carichi di lavoro e i volumi di attività, di gestire gli istituti contrattuali e perseguire gli obiettivi concordati					
5.b	capacità di elaborare, in merito alle funzioni espressamente delegate, proposte operative idonee alla soluzione di problemi specifici e al miglioramento continuo della qualità					
PUNTEGGIO TOTALE						
PUNTEGGIO TOTALE						
MEDIA ARITMETICA (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori)						

POSIZIONAMENTO DEL VALUTATO RISPETTO ALLA MEDIA ARITMETICA – EFFETTO ECONOMICO

da 5,00 a 4,75	da 4,74 a 4,25	da 4,24 a 3,75	da 3,74 a 3,25	da 3,24 a 3,00	< 3,00
100%	90%	80%	70%	50%	0%

Si precisa che nel caso in cui la media aritmetica del punteggio totale (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori di valutazione) sia inferiore a 3 la premialità non verrà corrisposta.

Eventuali rilievi ed osservazioni del valutato

Data

Firma del Valutato (per presa visione)

Data

Firma del Dirigente U.O. di appartenenza
(timbro e firma leggibile)

La presente scheda, adeguatamente compilata in ogni sua parte, dovrà essere trasmessa alla Segreteria dell'OIV.



AREA COMPARTO
SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE

DESCRIZIONE DEL MODELLO ADOTTATO PER LA VALUTAZIONE ANNUALE

AREA DI COMPETENZA	COMPETENZE ATTESE
RELAZIONE E COMPORTAMENTO	<i>misura la capacità dimostrata di instaurare e mantenere positive relazioni sia nel contesto lavorativo, sia con i fruitori del servizio, allo scopo di creare un clima favorevole alle finalità organizzative e produttive.</i>
ATTITUDINI PROFESSIONALI	<i>misura la capacità dimostrata di svolgere con autonomia e capacità i compiti assegnati utilizzando al meglio le tecnologie ed i protocolli in uso nonché la capacità di proporre soluzioni per aumentare e/o migliorare i livelli di efficienza ed efficacia della struttura di appartenenza.</i>
ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO	<i>misura la capacità in rapporto alla efficacia ed efficienza dei servizi erogati</i>
QUALITÀ PERSONALI	<i>misura la capacità di impegno, iniziativa, responsabilità dimostrata nello svolgimento delle attività assegnate</i>
GESTIONE ED ORGANIZZAZIONE	<i>misura la capacità di utilizzare le risorse ed il tempo disponibile, nel rispetto degli impegni, delle scadenze e degli obiettivi generali di servizio (si applica esclusivamente ai titolari di funzione di coordinamento o incarico di posizione organizzativa)</i>

I soggetti chiamati ad esprimere la valutazione, in relazione alle aree di competenza individuate, dovranno, per ogni fattore, articolare il giudizio utilizzando una scala compresa tra 1 e 5 con riferimento alla graduazione riportata di seguito:

5 - OTTIMO	<i>la capacità richiesta viene espressa in modo pieno e consistente, consolidata nel tempo ed in forma costantemente efficace; le attese del ruolo sono state ampiamente raggiunte e sono state caratterizzate da atteggiamenti professionali molto costruttivi e positivi nell'ambito della funzione svolta;</i>
4 - BUONO	<i>la capacità richiesta viene espressa in modo consistente, con discreta continuità nel tempo e con buon livello di efficacia; le attese del ruolo sono state pienamente raggiunte;</i>
3 - SUFFICIENTE	<i>la capacità richiesta viene espressa in modo adeguato, con discreta continuità nel tempo e media efficacia; le attese del ruolo sono state mediamente raggiunte;</i>
2 - DA MIGLIORARE	<i>la capacità richiesta viene espressa in modo limitato e in forma non sempre efficace; le attese del ruolo sono state solo parzialmente raggiunte;</i>
1 - INSODDISFACENTE	<i>la capacità richiesta viene espressa in modo inadeguato, senza continuità ed in forma inefficace; le attese del ruolo non sono state soddisfatte</i>



Scheda di Valutazione della Performance Individuale Dirigenza Medica e Veterinaria - Dirigenza S.P.T.A.

VALUTAZIONE ANNUALE : anno di riferimento _____

Cognome e Nome _____ Matricola _____

Macrostruttura _____

Struttura _____

Incarico Affidato _____

Valutatore _____

Per tutti i Dirigenti titolari di incarico di tipologia di cui alle lett. "A" e "B"
art. 27, comma 1, CC.CC.NN.LL. 8.06.2000
(Struttura Complessa / Struttura Semplice)

1	Area di Valutazione: Qualità dell'apporto individuale	scala di valutazione					
		1	2	3	4	5	6
	Fattori di valutazione						
1.a	impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze della struttura di appartenenza						
1.b	apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire all'attuazione delle strategie aziendali						
1.c	capacità di rispettare le scadenze operative indicate dal responsabile di struttura						
1.d	capacità di programmare l'attività legata all'incarico affidato per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura						

2	Area di Valutazione: Relazione e Comunicazione	scala di valutazione					
		1	2	3	4	5	6
	Fattori di valutazione						
2.a	capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri dirigenti						
2.b	capacità di trasmettere gli obiettivi, di coinvolgere e motivare i collaboratori attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività e della qualità						
2.c	capacità di rispondere alle aspettative dell'utenza di riferimento, sia essa esterna che interna						
2.d	rispetto del codice di comportamento aziendale						

3	Area di Valutazione: Tecnologie e Processi	scala di valutazione					
		1	2	3	4	5	6
	Fattori di valutazione						
3.a	capacità di promuovere, divulgare e gestire innovazioni tecnologiche e procedurali nei processi operativi interni alla struttura di appartenenza						
3.b	capacità di promuovere, divulgare e gestire linee guida e protocolli interni alla struttura di appartenenza anche al fine di migliorare l'appropriatezza delle prestazioni						

4	Area di Valutazione: Attitudine alla Direzione	scala di valutazione					
		1	2	3	4	5	6
	Fattori di valutazione						
4.a	capacità di prendere decisioni chiare e precise sulle materie rientranti nella propria sfera di competenza con assunzione della relativa responsabilità						
4.b	capacità di attuare modelli gestionali efficaci legati ai processi di delega e di responsabilità,						
4.c	capacità di attuare modelli di mediazione orientati alla prevenzione e soluzione dei conflitti al fine di generare un clima organizzativo favorevole						

4.d	capacità di valutare i propri collaboratori						
4.e	capacità di contribuire all'attuazione delle strategie aziendali						

5 Area di Valutazione: Gestione ed Organizzazione		scala di valutazione					
Fattori di valutazione		1	2	3	4	5	6
5.a	capacità di attuare modelli gestionali efficienti in relazione alle risorse umane, strumentali ed economiche assegnate						
5.b	capacità di elaborare, in merito alle funzioni espressamente delegate, proposte operative idonee alla soluzione di problemi specifici e mirate al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'azienda						

6 Area di Valutazione: Tecnologie e Innovazione		scala di valutazione					
Fattori di valutazione		1	2	3	4	5	6
6.a	capacità di governare le scelte relative alle innovazioni tecnologiche nel rispetto dei principi sull'appropriatezza e sull'uso efficiente delle risorse						
6.b	capacità di governo ed implementazione di best practice						
6.c	capacità di curare e promuovere l'aggiornamento e la formazione continua del personale assegnato						

PUNTEGGIO TOTALE	
PUNTEGGIO TOTALE	
MEDIA ARITMETICA (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori)	

POSIZIONAMENTO DEL VALUTATO RISPETTO ALLA MEDIA ARITMETICA – EFFETTO ECONOMICO					
da 6,00 a 5,75	da 5,74 a 5,00	da 4,99 a 4,50	da 4,49 a 4,00	da 3,99 a 3,00	< 3,00
100%	90%	80%	70%	50%	0%

Si precisa che nel caso in cui la media aritmetica del punteggio totale (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori di valutazione) sia inferiore a 3 la premialità non verrà corrisposta.

Eventuali rilievi ed osservazioni del valutato

Data

Firma del Valutato (per presa visione)

Data

Firma del Valutatore (timbro e firma leggibile)

La presente scheda, adeguatamente compilata in ogni sua parte, dovrà essere trasmessa alla Segreteria dell'O.I.V..



**Scheda di Valutazione della Performance Individuale
Dirigenza Medica e Veterinaria - Dirigenza S.P.T.A.**

VALUTAZIONE ANNUALE : anno di riferimento _____

Cognome e Nome _____ Matricola _____

Macrostruttura _____

Struttura _____

Incarico Affidato _____

Valutatore _____

**Per tutti i Dirigenti titolari di incarico di tipologia di cui alle lett. "C" e "D"
art. 27, comma 1, CC.CC.NN.LL. 8.06.2000**

(Alta Professionalità / Professionale)

1	Area di Valutazione: Qualità dell'apporto individuale	scala di valutazione					
		1	2	3	4	5	6
	Fattori di valutazione						
1.a	impegno e disponibilità ad adeguare il proprio tempo di lavoro alle esigenze della struttura di appartenenza						
1.b	apporto costruttivo all'analisi dei problemi e capacità di contribuire all'attuazione delle strategie aziendali						
1.c	capacità di rispettare le scadenze operative indicate dal responsabile di struttura						
1.d	capacità di programmare l'attività legata all'incarico affidato per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura						

2	Area di Valutazione: Relazione e Comunicazione	scala di valutazione					
		1	2	3	4	5	6
	Fattori di valutazione						
2.a	capacità di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente con gli altri dirigenti						
2.b	capacità di trasmettere gli obiettivi, di coinvolgere e motivare i collaboratori attorno ad essi, promuovendo il miglioramento della produttività e della qualità						
2.c	capacità di rispondere alle aspettative dell'utenza di riferimento, sia essa esterna che interna						
2.d	rispetto del codice di comportamento aziendale						

3	Area di Valutazione: Tecnologie e Processi	scala di valutazione					
		1	2	3	4	5	6
	Fattori di valutazione						
3.a	capacità di promuovere, divulgare e gestire innovazioni tecnologiche e procedurali nei processi operativi interni alla struttura di appartenenza						
3.b	capacità di promuovere, divulgare e gestire linee guida e protocolli interni alla struttura di appartenenza anche al fine di migliorare l'appropriatezza delle prestazioni						

PUNTEGGIO TOTALE	
PUNTEGGIO TOTALE	
MEDIA ARITMETICA (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori)	

POSIZIONAMENTO DEL VALUTATO RISPETTO ALLA MEDIA ARITMETICA – EFFETTO ECONOMICO					
da 6,00 a 5,75	da 5,74 a 5,00	da 4,99 a 4,50	da 4,49 a 4,00	da 3,99 a 3,00	< 3,00
100%	90%	80%	70%	50%	0%

Si precisa che nel caso in cui la media aritmetica del punteggio totale (PUNTEGGIO TOTALE / n. fattori di valutazione) sia inferiore a 3 la premialità non verrà corrisposta.

Eventuali rilievi ed osservazioni del valutato

Data

Firma del Valutato (per presa visione)

Data

Firma del Valutatore (timbro e firma leggibile)

La presente scheda, adeguatamente compilata in ogni sua parte, dovrà essere trasmessa alla Segreteria dell'O.I.V..

**ASL LECCE**

SERVIZIO SANITARIO DELLA PUGLIA

DIREZIONE GENERALE

Via Miglietta n.5 - 73100 Lecce

AREA DIRIGENZA - SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE**DESCRIZIONE DEL MODELLO ADOTTATO PER LA VALUTAZIONE ANNUALE**

AREA DI COMPETENZA	COMPETENZE ATTESE
QUALITÀ DELL'APPORTO INDIVIDUALE	<i>misura la capacità dimostrata di adattamento operativo alle esigenze gestionali ed ai mutamenti organizzativi, grado di polivalenza nell'assolvimento delle attribuzioni di competenza, puntualità e precisione nell'assolvimento..</i>
RELAZIONE E COMUNICAZIONE	<i>misura la capacità dimostrata di instaurare e mantenere positive relazioni sia nel contesto lavorativo, sia con i fruitori del servizio, allo scopo di creare un clima favorevole alle finalità organizzative e produttive.</i>
TECNOLOGIE E PROCESSI	<i>misura la capacità dimostrata di evoluzione e crescita, tecnologica e procedurale, nell'ambito dei processi interni nonché la capacità di proporre soluzioni per aumentare e/o migliorare i livelli di efficienza ed efficacia della struttura di appartenenza.</i>
ATTITUDINE ALLA DIREZIONE	<i>misura la capacità dimostrata in rapporto all'incarico ricoperto, in particolare l'attitudine al problem solving, le capacità comunicative e di negoziazione, abilità nel gestire le risorse umane assegnate.</i>
GESTIONE E ORGANIZZAZIONE	<i>misura la capacità dimostrata di gestire con efficienza ed efficacia le risorse a disposizione ottimizzandone l'utilizzo con adeguati modelli gestionali ed organizzativi al fine del raggiungimento degli obiettivi assegnati.</i>
TECNOLOGIE E INNOVAZIONE	<i>misura la capacità dimostrata nella scelta delle tecnologie e di tutte le innovazioni possibili in funzione degli obiettivi assegnati, con particolare attenzione ai costi ed ai risultati.</i>

I soggetti chiamati ad esprimere la valutazione, in relazione alle aree di competenza individuate, dovranno, per ogni fattore, articolare il giudizio utilizzando una scala compresa tra 1 e 6 con riferimento alla graduazione riportata di seguito:

6 - ECCELLENTE	<i>la capacità richiesta viene espressa in modo completo ed esaustivo, sempre in costante crescita; le attese del ruolo sono state più che ampiamente raggiunte e sono state caratterizzate da atteggiamenti professionali molto positivi e propositivi sempre orientati alla ricerca della soluzione dei problemi;</i>
5 - OTTIMO	<i>la capacità richiesta viene espressa in modo pieno e consistente, consolidata nel tempo ed in forma costantemente efficace; le attese del ruolo sono state ampiamente raggiunte e sono state caratterizzate da atteggiamenti professionali molto costruttivi e positivi nell'ambito della funzione svolta;</i>
4 - BUONO	<i>la capacità richiesta viene espressa in modo consistente, con discreta continuità nel tempo e con buon livello di efficacia; le attese del ruolo sono state pienamente raggiunte;</i>
3 - SUFFICIENTE	<i>la capacità richiesta viene espressa in modo adeguato, con discreta continuità nel tempo e media efficacia; le attese del ruolo sono state mediamente raggiunte;</i>
2 - DA MIGLIORARE	<i>la capacità richiesta viene espressa in modo limitato e in forma non sempre efficace; le attese del ruolo sono state solo parzialmente raggiunte;</i>
1 - INSODDISFACENTE	<i>la capacità richiesta viene espressa in modo inadeguato, senza continuità ed in forma inefficace; le attese del ruolo non sono state soddisfatte</i>

AZIENDA SANITARIA LOCALE
LECCE

n. _____ Reg. pubbl.

La presente Deliberazione è pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio aziendale nonché sul Sito Web Istituzionale , nella pagina relativa alla **Asl di Lecce** del Portale Regionale della Salute www.sanita.puglia.it

dal 10 DIC. 2014 al 24 DIC. 2014

10 DIC. 2014

Lecce, li _____

Il Responsabile della Pubblicazione

FIRMATO

Dott.ssa Luigia Sonia

La presente Deliberazione è trasmessa al Collegio Sindacale.