



A.S.L. TO4

Azienda Sanitaria Locale
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.9176666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

www.aslto4.piemonte.it

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Come indicato nel Piano Annuale della Performance (P.A.P.), predisposto a partire dall'anno 2015, l'Azienda annualmente esplicita gli obiettivi, con i relativi indicatori e target, che le Strutture dovranno perseguire nel corso dell'anno e sui quali si baserà la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.

La misurazione e la valutazione degli obiettivi si articola in Azienda, nelle fasi di seguito descritte.

L'Organismo Indipendente di Valutazione procede alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annualmente assegnati alle Strutture Aziendali, sulla base degli indicatori e del target indicati nel P.A.P.. A tal fine acquisisce la documentazione necessaria alla valutazione da parte delle Strutture aziendali, come esplicitata nelle scheda di assegnazione degli obiettivi.

Si procede, quindi, alla valutazione della performance del singolo operatore in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Struttura di appartenenza, che si articola su due livelli:

1. valutazione del dipendente da parte del diretto responsabile;
2. validazione della valutazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Di seguito si riassumono le singole fasi previste per ogni area contrattuale.

Personale del Comparto

La procedura è contenuta nel Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (C.C.I.A.) sottoscritto in data 20/03/2013 tra la Direzione Aziendale e le R.S.U. ed Organizzazioni Sindacali del Personale del Comparto, dove al Titolo V "Retribuzione di Risultato", si prevede quanto segue.

Principi Generali

1. La retribuzione di risultato va collegata ad obiettivi di miglioramento ed deve essere fattore di adeguamento alla semplificazione, allo snellimento e alla attivazione e/o ampliamento dei servizi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità delle performance ai sensi dell'art. 45, comma 3 del D.Lgs. 165/2001.
2. Il sistema di attribuzione della retribuzione di risultato per il personale del Comparto dell'A.S.L. TO4, si realizza attraverso le seguenti fasi:
 - a) annualmente, gli obiettivi collegati alla retribuzione di risultato sono assegnati alle Strutture aziendali, i cui Direttori, al fine di conseguire la collaborazione richiesta al personale del Comparto, devono fornire al medesimo precise indicazioni in merito all'obiettivo stesso;
 - b) valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alle Strutture da parte dell'Organismo Individuale di Valutazione, ora operativo;
 - c) valutazione del grado di partecipazione del singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati, secondo i criteri e le modalità individuati nel C.C.I.A.;
 - d) attribuzione della quota di retribuzione di risultato al singolo dipendente sulla base delle valutazioni previste ai precedenti punti b) e c) e di quanto disposto in materia di assenze dal servizio incidenti sulla retribuzione di risultato di cui al C.C.I.A..

Valutazione individuale ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato

1. La valutazione individuale del personale, al fine del riconoscimento della retribuzione di risultato, è condotta con riferimento all'apporto dato dal singolo alla realizzazione degli obiettivi assegnati alla Struttura di appartenenza.
2. La valutazione, differenziata per Categoria di appartenenza del dipendente, viene effettuata con riferimento ai seguenti fattori, cui è assegnato un punteggio massimo attribuibile:
 - a) Dipendenti appartenenti alla Categoria da A a C
 - Risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Struttura punteggio massimo 30 punti
 - Competenza Tecnica punteggio massimo 20 punti
 - Adattamento alle esigenze del servizio punteggio massimo 30 punti
 - Relazione con l'utenza, interna e/o esterna punteggio massimo 20 punti
 - b) Dipendenti appartenenti alla Categoria D e Ds
 - Risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Struttura punteggio massimo 25 punti
 - Responsabilità e decisioni collegate al profilo prof.le punteggio massimo 30 punti
 - Adattamento alle esigenze di servizio punteggio massimo 25 punti
 - Relazione con l'utenza, interna e/o esterna punteggio massimo 20 punti
3. L'Azienda adotta, per tale finalità, uno strumento di valutazione – “Scheda annuale di valutazione – Dipendenti di Categoria A - B - Bs - C” e “Scheda annuale di valutazione – Dipendenti di Categoria D - Ds”, allegate al C.C.I.A. ed unite al presente documento, al fine di acquisire gli elementi utili per l'attribuzione al singolo operatore della quota economica relativa alla retribuzione di risultato.
4. La valutazione è demandata:
 - per il personale sanitario afferente ai Servizi Sanitari, al Coordinatore del personale del Comparto della Struttura, ovvero, in sua assenza, al Coordinatore di Dipartimento del Comparto, ovvero ancora, in assenza di quest'ultimo, al Responsabile dell'Ufficio Gestione del Personale Infermieristico. Per il Coordinatore della Struttura la valutazione sarà effettuata dal Coordinatore di Dipartimento del Comparto, ovvero, in sua assenza, dal Responsabile dell'Ufficio Gestione del Personale Infermieristico;
 - per il personale afferente ai Servizi Tecnici ed Amministrativi e per il personale tecnico ed amministrativo dei Servizi Sanitari, al Coordinatore del personale del Comparto della Struttura, ove esistente, ovvero, in sua assenza, dal Responsabile / Direttore della Struttura.In ogni caso, il Dirigente responsabile dovrà sottoscrivere la scheda di valutazione.
5. La valutazione espressa dovrà essere debitamente illustrata e motivata al dipendente che dovrà sottoscrivere la scheda, riportando eventuali annotazioni, osservazioni o commenti in merito.
6. Nel caso in cui il punteggio attribuito sia inferiore a 100/100, il dipendente potrà chiedere il riesame della valutazione all'Organismo Individuale di Valutazione. Nel corso del riesame il dipendente potrà farsi assistere o rappresentare da persona od organizzazione sindacale, cui conferisca mandato.

Attribuzione della quota di risultato al singolo dipendente

1. La quota annua massima attribuibile al singolo dipendente è definita dalla contrattazione integrativa per ogni Categoria.
2. Tutti i dipendenti dell'A.S.L. TO4 appartenenti alla medesima categoria possono percepire, quale importo massimo, la quota di cui al precedente comma 1.

3. La quota di cui al comma 1 viene attribuita sulla base di:
 - a) grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Struttura di appartenenza, nell'ambito del processo di budget: ove gli obiettivi siano raggiunti in misura inferiore al 100%, la quota sarà proporzionalmente ridotta;
 - b) eventuali assenze dal servizio che determinano una decurtazione sulla retribuzione di risultato, come individuate nel C.C.I.A.;
 - c) valutazione individuale: la quota annua è attribuita proporzionalmente al punteggio conseguito con la scheda di valutazione individuale.
4. La quota annua di retribuzione di risultato è erogata con le seguenti modalità:
 - quota parte attraverso acconti mensili definiti per ogni Categoria di personale;
 - saldo annuale a seguito delle procedure di verifica e valutazione di cui al punto d), dei “Principi Generali”.
5. Ai dipendenti neo-assunti presso l’A.S.L. TO4, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, l’acconto viene erogato dopo sei mesi dall’assunzione, fatta salva richiesta di attribuzione anticipata da parte del Responsabile.
Per i dipendenti trasferiti da altra Azienda, l’acconto è attribuito dalla data del trasferimento, fatta salva la possibilità da parte del Responsabile di chiederne, motivandolo, il differimento, non oltre i sei mesi dalla data di assunzione presso l’Azienda.
6. Per i dipendenti con rapporto di lavoro part-time, la quota totale ed il conseguente acconto sono ricalcolati in ragione della percentuale del part-time stesso.

Personale Dirigente

La procedura è contenuta, per la Dirigenza Medica e Veterinaria, nel “Regolamento in materia di valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali” (approvato con deliberazione n. 2342, del 20/11/2009, nel testo concertato con le Organizzazioni Sindacali della Dirigenza Medico-Veterinaria negli incontri del 2 Ottobre e 11 Novembre 2009) e per la Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa nel Documento “Valutazione annuale in merito alla retribuzione di risultato” (approvato con deliberazione n. 396, del 29/06/2011, nel testo concertato con le Organizzazioni Sindacali della medesima area dirigenziale nell’incontro del 20/06/2011), nonché negli Accordi sulla retribuzione di risultato, sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali delle rispettive aree dirigenziali.

La procedura prevede quanto di seguito indicato.

Criteri, modalità e strumenti della valutazione

La valutazione è diretta alla verifica dell’attività svolta dal dirigente in relazione agli obiettivi collegati alla retribuzione di risultato, annualmente assegnati alla struttura di appartenenza.

L’Azienda ha adottato, a tal proposito, uno strumento di valutazione, “Retribuzione di risultato – Scheda annuale di valutazione”, allegata al Regolamento ed unita alla presente, al fine di acquisire gli elementi utili per l’attribuzione al Dirigente della quota economica relativa alla retribuzione di risultato.

La valutazione tiene conto di quanto segue:

Dirigente Responsabile di Struttura (Complessa o Semplice)

- Osservanza delle direttive per il raggiungimento dei risultati;
- Interventi organizzativi posti in essere per consentire il raggiungimento degli obiettivi;
- Raggiungimento obiettivi.

Dirigente non Responsabile di Struttura

- Osservanza delle direttive per il raggiungimento dei risultati;
- Impegno, disponibilità e flessibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi;
- Raggiungimento obiettivi.

La valutazione che determini l'attribuzione di una quota di retribuzione di risultato inferiore agli importi stabiliti negli accordi siglati con le Organizzazioni Sindacali di categoria - ferme restando le decurtazioni in materia previste da disposizioni normative o da accordi aziendali - deve essere adeguatamente motivata e supportata da elementi oggettivi, comunicati al valutato nel corso dell'anno, con particolare riferimento ai criteri sopra esplicitati.

La Scheda è annualmente compilata dal diretto responsabile del dirigente, individuato come segue:

Incarico	Valutatore di prima istanza
Direttore di Direzione Integrata	Direttore Sanitario d' Azienda
Direttore Sanitario di Presidio	Direttore della Direzione Integrata dell'Assistenza Ospedaliera
Direttore di Dipartimento	<u>Ospedaliero</u> : Direttore Sanitario di Presidio <u>Territoriale</u> : Direttore Sanitario d' Azienda
Direttore di Struttura Complessa dipartimentale	Direttore del Dipartimento
Direttore di Struttura Complessa in staff	Direttore Sanitario d' Azienda
Responsabile di Struttura Semplice dipartimentale	Direttore del Dipartimento
Responsabile di Struttura Semplice in struttura complessa dipartimentale	Direttore della Struttura Complessa
Responsabile di Struttura Semplice in struttura complessa in staff	Direttore della Struttura Complessa
Dirigenti con incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, in struttura complessa dipartimentale	Direttore della Struttura Complessa
Dirigenti con incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, in struttura complessa in staff	Direttore della Struttura Complessa
Dirigenti con incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, in struttura semplice dipartimentale	Responsabile della Struttura Semplice Dipartimentale
Dirigenti con incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, in struttura semplice di struttura complessa dipartimentale	Responsabile della Struttura Semplice di Struttura Complessa
Dirigenti con incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, in struttura semplice di struttura complessa in staff	Responsabile della Struttura Semplice di Struttura Complessa

La scheda è sottoscritta dalle parti e deve riportare l'esito dell'eventuale contraddittorio intervenuto.

La scheda è trasmessa all'Organismo Indipendente di Valutazione, in sede di verifica circa il raggiungimento degli obiettivi di risultato.

Avverso la valutazione di prima istanza è ammesso motivato ricorso all'Organismo Individuale di Valutazione, da presentare entro 15 giorni dalla data di presa visione della scheda di valutazione.

Effetti della valutazione

La valutazione espressa dal valutatore di prima istanza, convalidata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, determina l'attribuzione della quota di retribuzione di risultato indicata dal valutatore stesso.

Sia per il Personale del Comparto, che per la Dirigenza, la condizione per procedere all'erogazione del saldo sulla retribuzione di risultato è l'adozione di un provvedimento (R.A.P.) con il quale si attesta la percentuale di raggiungimento degli obiettivi contenuti nel P.A.P..

La R.A.P. è validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.



A.S.L. TO4

Azienda Sanitaria Locale
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.9176666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

www.aslto4.piemonte.it

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

PERSONALE DEL COMPARTO

SCHEDA ANNUALE DI VALUTAZIONE

Dipendenti di Categoria A – B – Bs – C

Struttura _____

COGNOME E NOME _____

Qualifica _____

Categoria _____

La valutazione è condotta con riferimento agli obiettivi collegati alla retribuzione di risultato, assegnati alla Struttura per l'anno _____

1. Risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Struttura

Il fattore valuta il livello di partecipazione al perseguimento degli obiettivi assegnati

Valutazione _____ / **30**

2. Competenza Tecnica

Il fattore valuta la capacità tecnica e le abilità relative allo specifico ambito professionale

Valutazione _____ / **20**

3. Adattamento alle esigenze di servizio

Valutazione _____ / **30**

4. Relazione con l'utenza, interna e/o esterna

Valutazione _____ / **20**

Valutazione totale _____ / **100**

Chivasso, _____

Il Valutatore (*)

Il Responsabile della Struttura

Annotazioni, osservazioni o commenti

(*) Il Coordinatore del personale del Comparto, ovvero il Dirigente responsabile, nel caso in cui nella Struttura non sia presente un Coordinatore o il valutato sia il Coordinatore stesso

Il Valutato



A.S.L. TO4

Azienda Sanitaria Locale
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.9176666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

www.aslto4.piemonte.it

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

PERSONALE DEL COMPARTO

SCHEDA ANNUALE DI VALUTAZIONE

Dipendenti di Categoria D – Ds

Struttura

COGNOME E NOME

Qualifica

Categoria

La valutazione è condotta con riferimento agli obiettivi collegati alla retribuzione di risultato, assegnati alla Struttura per l'anno _____

1. Risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Struttura

Il fattore valuta il livello di partecipazione al perseguimento degli obiettivi assegnati

Valutazione _____ / 25

2. Responsabilità e decisioni collegate al profilo prof.le di appartenenza

Il fattore valuta l'adeguatezza delle conoscenze tecniche, gestionali e procedurali e la loro corretta applicazione nel rispetto dell'autonomia e responsabilità prevista dai diversi profili professionali. Valuta, inoltre, la capacità di selezionare le priorità e quella di iniziativa intesa come apporto propositivo, innovativo e di rielaborazione nel fronteggiare le situazioni

Valutazione _____ / 30

3. Adattamento alle esigenze di servizio

Valutazione _____ / 25

4. Relazioni all'interno e all'esterno dell'Azienda

Valutazione _____ / 20

Valutazione totale _____ / 100

Chivasso, _____

Il Valutatore (*)

Il Responsabile della Struttura

Annotazioni, osservazioni o commenti

(*) Il Coordinatore del personale del Comparto, ovvero il Dirigente responsabile, nel caso in cui nella Struttura non sia presente un Coordinatore o il valutato sia il Coordinatore stesso

Il Valutato





A.S.L. TO4

Azienda Sanitaria Locale
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.917666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

www.aslto4.piemonte.it

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

PERSONALE DIRIGENTE

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

SCHEDA ANNUALE DI VALUTAZIONE

(Per i Dirigenti Responsabili di Struttura)

Nome e Cognome: _____

Incarico: _____

Struttura: _____

Anno di valutazione: _____

* * * * *

A seguito della valutazione effettuata sulla partecipazione del Dirigente al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Struttura, con particolare riferimento ai seguenti parametri:

1. osservanza delle direttive per il raggiungimento dei risultati,
2. interventi organizzativi posti in essere per consentire il raggiungimento degli obiettivi,
3. raggiungimento obiettivi,

si propone l'attribuzione della retribuzione di risultato ad essi collegata:

nella misura del 100% della quota annua.

nella misura del _____% della quote annua, per le seguenti motivazioni:

Il proponente la valutazione

Il Dirigente: per presa visione

Eventuali osservazioni e/o commenti del Dirigente valutato:

Data, _____

Il Dirigente



A.S.L. TO4

Azienda Sanitaria Locale
di Ciriè, Chivasso e Ivrea

Sede legale: Via Po, 11 - 10034 CHIVASSO (TO)

Tel. +39 011.9176666

Sede amministrativa: Via Aldisio, 2 - 10015 IVREA (TO)

Tel. +39 0125.4141

www.aslto4.piemonte.it

P.I./Cod. Fisc. 09736160012

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

SCHEMA ANNUALE DI VALUTAZIONE

(Per i Dirigenti non Responsabili di Struttura)

Nome e Cognome: _____

Incarico: _____

Struttura: _____

Anno di valutazione: _____

* * * * *

A seguito della valutazione effettuata sulla partecipazione del Dirigente al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Struttura, con particolare riferimento ai seguenti parametri:

1. osservanza delle direttive per il raggiungimento dei risultati,
2. impegno, disponibilità e flessibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi,
3. raggiungimento obiettivi,

si propone l'attribuzione della retribuzione di risultato ad essi collegata:

nella misura del 100% della quota annua.

nella misura del _____% della quote annua, per le seguenti motivazioni:

Il proponente la valutazione

Il Dirigente: per presa visione

Eventuali osservazioni e/o commenti del Dirigente valutato:

Data, _____

Il Dirigente
