

AULSS 6 EUGANEA - CRITERI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE - DIRIGENZA

L'istituto della retribuzione di risultato così come precisato dai vigenti CC.CC.NN.LL. è strettamente correlato alla realizzazione dei programmi e progetti aventi come obiettivo il raggiungimento dei risultati prestazionali prefissati e il rispetto della disponibilità complessiva di spesa assegnata alle singole strutture, sulla base della metodologia per budget ai sensi degli articoli 5, comma 1, e seguenti del D.Lgs. 502/92, e s.m.i.

L'istituto in argomento risulta caratterizzato dai seguenti elementi:

1. è importante strumento per promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;
2. la corresponsione della retribuzione di risultato non è correlata ad un ulteriore impegno orario rispetto a quello previsto per l'attività istituzionale, fermo restando che, nell'eventualità quest'ultimo venisse concordato in sede di trattativa di budget per raggiungere gli obiettivi assegnati, una volta reso, viene comunque compensato dalla retribuzione di risultato, già fissata per ciascuna unità operativa;
3. è un sistema che si fonda sul perseguimento e verifica di concreti risultati ottenuti dall'équipe o dal singolo dirigente;
4. è un sistema che si regge sul piano di una maggior responsabilizzazione dell'attività di direzione della singola struttura in armonia con quanto disposto dall'art. 17 del D.Lgs. n. 29/93 e successive modificazioni e integrazioni;
5. è strumento operativo, nell'ambito di criteri generali che informano il sistema di valutazione delle attività professionali, in considerazione del livello decentrato di singola U.O.

L'istituto della retribuzione di risultato trova la sua fonte di finanziamento nel relativo fondo costituito la cui quantificazione trova evidenza nell'allegato al presente verbale.

Criteri generali, ai quali ci si atterrà nell'applicazione dell'istituto in argomento, fatto salvo quanto previsto dall'art. 12, comma 4, del C.C.N.L. 5/7/2006 II° biennio economico:

- 1) Il fondo distinto per le categorie medica e medico-veterinaria verrà ripartito ad ogni singola unità operativa in proporzione al numero di posti di dirigente medico e medico-veterinario in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, tenendo in considerazione la programmazione delle risorse umane.
- 2) Nell'ambito del processo di negoziazione di budget, la Direzione Generale, attraverso i direttori di area di riferimento, concorderà annualmente con i direttori di dipartimento/distretto e con i dirigenti responsabili delle unità operative destinatarie di budget, gli obiettivi e i risultati che l'azienda intende perseguire e che possono trovare compensazione attraverso l'utilizzo dello strumento incentivante in argomento; tali obiettivi dovranno essere preventivamente illustrati dal competente responsabile a tutti i dirigenti componenti l'équipe compresi i dirigenti a rapporto non esclusivo al fine di condivisione ed assenso (in quanto anche costoro, pur non destinatari di retribuzione di risultato, partecipano al

raggiungimento degli obiettivi dell'U.O. nell'ambito del normale orario di lavoro). L'accordo di cui trattasi che farà seguito al "documento di direttive" predisposto dall'Amministrazione (il quale, ai sensi dell'art. 14 della L.R. 55/94), rappresenta il raccordo sistematico tra gli strumenti della programmazione e i budget.

- 3) L'assegnazione definitiva della retribuzione di risultato ad ogni singolo dirigente avverrà nel rispetto della seguente fase preliminare: ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 4 lettera B punto 1° del C.C.N.L. 3.11.2005 e art. 65 comma 7 del C.C.N.L. 5/12/96 la conferma di assegnazione alla singola Unità Operativa avverrà previa verifica dei risultati relativi al raggiungimento degli obiettivi di budget, da parte dell'OIV istituito dall'Amministrazione. Tale verifica verrà effettuata per stati di avanzamento con cadenza trimestrale da parte del controllo di gestione. L'OIV opererà comunque a consuntivo una verifica generale sugli obiettivi entro la data del 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.
- 4) avuto riguardo al disposto di cui all'art. 50, comma 4, del C.C.N.L. 8.6.2000 dell'area della dirigenza medica e veterinaria, eventuali risorse, che a consuntivo risultassero ancora disponibili nel fondo destinato a finanziare l'indennità di specificità medica e della retribuzione di posizione dei dirigenti nonché lo specifico trattamento economico per i dirigenti responsabili di struttura complessa nei casi in cui è mantenuto a titolo personale, devono essere temporaneamente utilizzate nel fondo per finanziare l'istituto della retribuzione di risultato relativo al medesimo anno cui si riferiscono i resti.
- 5) fino al 50% delle risorse di cui al punto precedente (residuo fondo posizione e residuo fondo trattamento accessorio), da concordare con le Organizzazioni Sindacali, di anno in anno, sono distribuite, a cura del Direttore Generale previa informazione alle OO.SS. alle équipes nell'ambito delle quali si siano verificate gravi carenze di personale – per un periodo non superiore a 4 mesi nell'anno solare -, sempreché gli obiettivi di budget, preventivamente contrattati con l'Azienda, siano stati da queste raggiunti nell'anno di riferimento.

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE - DIRIGENZA

Elementi caratterizzanti la scheda di valutazione individuale

A) Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:

1. Grado di raggiungimento degli obiettivi di U.O. concordati con la direzione generale relativi agli obiettivi assegnati dalla Regione
2. Grado di raggiungimento degli obiettivi di U.O. concordati con la direzione generale relativi agli obiettivi individuati ed assegnati dalla Direzione
3. Grado di raggiungimento degli obiettivi di U.O. concordati con la direzione generale relativi agli obiettivi individuati dall'U.O. stessa
4. Valutazione dell'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Per quanto riguarda gli elementi di valutazione da 1) a 3) si farà riferimento alle verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi effettuato dal controllo di gestione e validati dall'OIV.

Per quanto riguarda l'elemento di valutazione 4) si farà riferimento a specifiche e preventive indicazioni formalizzate ai direttori di dipartimento dai direttori di U.O. sia complessa che semplice.

B) Per tutti gli altri dirigenti

1. Grado di raggiungimento degli obiettivi di U.O. concordati con la direzione generale relativi agli obiettivi assegnati dalla Regione
2. Grado di raggiungimento degli obiettivi di U.O. concordati con la direzione generale relativi agli obiettivi individuati ed assegnati dalla Direzione
3. Grado di raggiungimento degli obiettivi di U.O. concordati con la direzione generale relativi agli obiettivi individuati dall'U.O.
4. Grado di raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali quantitativi espressamente e preventivamente affidati dal direttore dell'U.O. con criteri di valutazione oggettivi e misurabili (di processo e di esito). Tali obiettivi devono essere raggiungibili e di pari peso complessivo tra i componenti dell'equipe.

Per quanto riguarda gli elementi di valutazione da 1) a 3) si farà riferimento alle verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi effettuato dal controllo di gestione e validati dall'OIV.

Per quanto riguarda l'elemento di valutazione 4) si farà riferimento a specifiche e preventive indicazioni formalizzate dai direttori di U.O. e verificate dal controllo di gestione.

Ai sensi dell'art. 27 del CCNL 3.11.2005 la valutazione annuale riguarda:

Per i dirigenti di struttura complessa e di struttura semplice:

Gestione del budget finanziario e delle risorse umane in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti

Funzioni gestionali delegate dall'A.A.

Efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali

Per tutti gli altri dirigenti

Osservanza delle direttive nel raggiungimento dei risultati

Raggiungimento degli obiettivi prestazionali quali quantitativi espressamente affidati

Impegno e disponibilità correlati all'articolazione dell'orario di lavoro rispetto al conseguimento degli obiettivi

AULSS 6 EUGANEA - CRITERI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE - COMPARTO

Il processo di ripartizione delle risorse derivanti dai fondi contrattuali consiste nel:

1. individuazione del budget di ogni singola Struttura sulla base del raggiungimento degli obiettivi, attestati dall'OIV (performance organizzativa)
2. ripartizione all'interno della Struttura sulla base del contributo di ogni singolo individuo (performance individuale).

Il Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto nel 2005 e successive integrazioni ora in fase di revisione complessiva), prevede che la quota individuale venga ripartita attraverso i seguenti parametri:

- un coefficiente correlato alla categoria di appartenenza;
- la tipologia oraria del rapporto di lavoro, qualora sia presente un contratto di lavoro a part-time;
- presenza, considerando un abbattimento della quota in relazione ad alcune tipologie di assenza previste dalla normativa nazionale e aziendale vigente;