

CON ALLEGATI

**ESTRATTO DAL REGISTRO ORIGINALE DELLE DELIBERAZIONI**

DELIBERAZIONE N. **099** del **13 FEB 2013** Atti n. 65/12 - all. 11 Foglio n. 1/3  
64/13 - all.  
67/13 - all. MF/smp

**Oggetto:** Adozione del Sistema di Valutazione del Personale dell'Area della Dirigenza e dell'Area del Comparto, ai fini del riconoscimento delle quote di risultato/produttività collettiva e delle Risorse Aggiuntive Regionali (R.A.R.).

**IL DIRETTORE GENERALE**

Visto il Decreto Legislativo 30/12/1992, n°502 e s.m.i.;  
Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale Lombardia n°6493 del 30/12/1994 con il quale è stata costituita l'Azienda Ospedaliera "Ospedale San Carlo Borromeo" di Milano;  
Visto il Decreto Legislativo 19/06/1999 n°229;  
Vista la Legge Regionale 30/12/2009 n°33 e s.m.i.;  
Vista la Legge 7/8/1990 n°241 e s.m.i. "Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi";  
Vista la D.G.R. n°IX/3988 del 6/8/2012, con la quale è stato conferito al dott. Germano Pellegata l'incarico di Direttore Generale dell'Azienda Ospedaliera "Ospedale San Carlo Borromeo" di Milano;  
Visto l'art. 42 comma 5 del D.Lgs. n°151/2001 modificato dall'art. 4 del D.Lgs.119/2011;  
Vista la presa d'atto del Direttore del Servizio Risorse Umane del 17/10/2012.

**Rilevato che il Responsabile del procedimento riferisce quanto segue:**

- in data 12 luglio 2011, è stata sottoscritta la preintesa sulle Risorse Aggiuntive Regionali relative al biennio 2011/2012, tra la Delegazione di Parte Pubblica e le OO.SS. della Dirigenza Medica e S.P.T.A. della Sanità Pubblica, approvata con delibera di Giunta n°IX/2128 del 4/8/2011;
- in data 17 dicembre 2012, è stata sottoscritta la preintesa sulle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2013, tra la Delegazione di Parte Pubblica e le OO.SS. della Dirigenza Medica e S.P.T.A. della Sanità Pubblica, approvata con delibera di Giunta IX/4599 del 28/12/2012;
- in data 24 gennaio 2013 è stato siglato, con le OO.SS. della Dirigenza Medica, della Dirigenza Sanitaria e della Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa, il sistema di valutazione per il personale dipendente della Dirigenza, a valere per l'anno 2012 e per l'anno 2013, ai fini del riconoscimento delle quote di retribuzione di risultato e delle risorse regionali aggiuntive (R.A.R.);
- in data 27 luglio 2011, è stata sottoscritta la preintesa sulle Risorse Aggiuntive Regionali relative al biennio 2011/2012, tra la Delegazione di Parte Pubblica e le OO.SS. del Comparto della Sanità Pubblica, approvata con delibera di Giunta n°IX/2125 del 4/8/2011;

**ESTRATTO DAL REGISTRO ORIGINALE DELLE DELIBERAZIONI**

DELIBERAZIONE N. - 099 del 13 FEB 2013 Atti n. 65/12 - all. Foglio n. 2/3  
64/13 - all.  
67/13 - all. MF/smp

- in data 20 dicembre 2012, è stata sottoscritta la preintesa sulle Risorse Aggiuntive Regionali anno 2013, tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. dell'Area del Comparto della Sanità Pubblica, approvata con delibera di Giunta IX/4600 del 28/12/2012;
- in data 28 gennaio 2013 è stato siglato, con le OO.SS. del Comparto, il sistema di valutazione per il personale dipendente del Comparto, a valere per l'anno 2012 e per l'anno 2013, ai fini del riconoscimento delle quote di produttività collettiva e delle risorse regionali aggiuntive (R.A.R.);
- in data 7 febbraio 2013, il Sistema di Valutazione per il Personale dell'Area del Comparto e il Sistema di Valutazione del Personale dell'Area della Dirigenza è stato presentato al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, come risulta da verbale n°14;

**RITENUTO** di procedere al recepimento dei citati sistemi di valutazione, che, allegati al presente provvedimento ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

**DATO ATTO**, altresì, che il presente provvedimento viene adottato su proposta del Direttore del Servizio Risorse Umane Dr.ssa Maurizia Ficarelli, il quale ne attesta la regolarità tecnica e la legittimità nonché la conformità al disposto dell'art. 13 comma 17 della L.R. 30.12.2009, n. 33;

**VISTA** l'attestazione di regolarità contabile e di copertura economica da parte del Direttore del Servizio Economico-Finanziario, riportata in allegato al presente provvedimento;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli del Direttore Sanitario e del Direttore Amministrativo, per quanto di competenza, così come previsto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 30.12.1992 n. 502 e successive modificazioni;

**DELIBERA**

per le motivazioni in premessa indicate:

1. di recepire quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento:

- il "Sistema di Valutazione del personale dipendente dell'Area della Dirigenza" a valere per l'anno 2012 e per l'anno 2013 ai fini del riconoscimento delle quote di retribuzione di risultato e delle risorse regionali aggiuntive (R.A.R.), siglato con le OO.SS. della Dirigenza Medica, della Dirigenza Sanitaria, della Dirigenza Professionale Tecnica ed Amministrativa in data 24 gennaio 2013 - all. n°1;

**ESTRATTO DAL REGISTRO ORIGINALE DELLE DELIBERAZIONI**

DELIBERAZIONE N. - **099** del **13 FEB 2013** Atti n. 65/12 - all.  
64/13 - all.  
67/13 - all. Foglio n. **3/3**  
MF/smp

- il "Sistema di Valutazione del personale dipendente dell'Area del Comparto", a valere per l'anno 2012 e per l'anno 2013, ai fini del riconoscimento delle quote di produttività collettiva e delle risorse regionali aggiuntive (R.A.R.), siglato con le OO.SS. del Comparto in data 28 gennaio 2013 - all. n°2;
- 2. di demandare l'esecuzione del provvedimento al Direttore del Servizio Risorse Umane, Dr. ssa Maurizia Ficarelli;
- 3. di prendere atto che il presente provvedimento non comporta alcuna spesa;
- 4. di trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale dell'Azienda;
- 5. di stabilire che il presente atto deve essere pubblicato, ai sensi dell'art. 18 - comma 9 della L.R. 33 del 30.12.2009, all'albo aziendale e dare atto che il presente provvedimento è immediatamente esecutivo ai sensi della stessa legge.

Parere favorevole

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO (Dr. Enrico Vai)

F.to

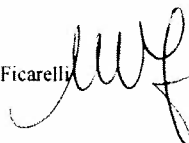
IL DIRETTORE SANITARIO (Dott.ssa Emanuela Marinello)

F.to

**IL DIRETTORE GENERALE**  
(Dott. Germano Pellegata)

F.to

Il Responsabile del procedimento - Direttore del Servizio Risorse Umane Dr.ssa Maurizia Ficarelli  
L'Addetto all'istruttoria - Collaboratore Amministrativo Sig.ra Perotti Selma



## PARERE DI REGOLARITA'

Proposta di delibera del Servizio Risorse Umane

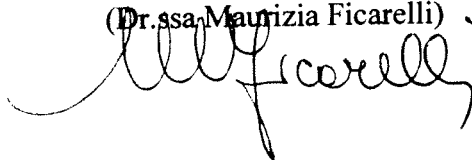
Avente ad oggetto: Adozione del Sistema di Valutazione del Personale dell'Area della Dirigenza e dell'Area del Comparto, ai fini del riconoscimento delle quote di risultato/produttività collettiva e delle Risorse Aggiuntive Regionali (R.A.R.).

### ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del Procedimento attesta la regolarità tecnica della proposta di delibera sopra citata.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

(Dr.ssa ~~Maurizia~~ Ficarelli)



Milano, 13 febbraio 2013

### ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile del Servizio Economico Finanziario attesta la regolarità contabile e la copertura economica della proposta di delibera sopra riportata.

IL RESPONSABILE  
SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO  
(Dr.ssa Patrizia Giani)



13 FEB 2013

Milano,

Milano, 24 gennaio 2013

ALL. 1

La Direzione dell'Azienda Ospedaliera, le Organizzazioni Sindacali dell'Area della Dirigenza Medica e dell'Area SPTA, viste le disposizioni contrattuali vigenti in materia, concordano l'adozione del presente sistema di valutazione del personale della Dirigenza ai fini del riconoscimento delle quote di risultato e delle R.A.R..

## Sistema di valutazione per il personale della Dirigenza

per l'anno 2013

### ➤ Obiettivi Aziendali

#### ▪ Assegnazione degli obiettivi

L'Azienda Ospedaliera San Carlo Borromeo predispone, in modo analitico, le schede di assegnazione degli obiettivi per ciascuna Unità Operativa definendo, all'interno di ciascuna scheda, gli obiettivi aziendali individuali da assegnare ai Dirigenti e gli obiettivi relativi alle R.A.R. (Risorse Aggiuntive Regionali) di cui alla preintesa sottoscritta in data 17/12/12, tra la Delegazione di Parte Pubblica dell'Assessorato alla Sanità e le OO.SS. Regionali delle Dirigenza della Sanità Pubblica. – Scheda di assegnazione obiettivi (all.1).

Gli obiettivi aziendali verranno assegnati dalla Direzione Strategica a seguito di negoziato di budget con i Direttori di Dipartimento, il Direttore Medico di Presidio e i Dirigenti in staff.

I Direttori di Dipartimento effettueranno la successiva assegnazione ai Responsabili di Unità Operativa i quali identificheranno e assegneranno, a ciascun Dirigente collaboratore, gli obiettivi attraverso la sottoscrizione delle schede stesse.

L'assegnazione degli obiettivi RAR verrà effettuata con la scheda in allegato (all. 2).

#### ▪ Valutazione degli obiettivi

Il sistema di valutazione individuale è legato alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte del Dirigente e di seguito si sintetizzano le modalità di misurazione:

Tabella di Valutazione:

FASCIA	PERCENTUALE	VALUTAZIONE	QUOTA
1	0%-19%	Insufficiente	(0% della quota)
2	20%-49%	Appena sufficiente	(49% della quota)
3	50%-84%	Parzialmente raggiunto	(84% della quota)
4	85%-100%	Pienamente raggiunto	(100% della quota)

Ogni Responsabile di Unità Operativa compila la scheda di valutazione (all. 3) e nella colonna "risultati ottenuti" assegna, condividendo il giudizio con il collaboratore, la percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo specifico. Questa assegnazione di percentuale di raggiungimento dell'obiettivo viene moltiplicata per il peso specifico di ciascuna obiettivo (vedi colonna "peso").

Nella casella finale "valutazione complessiva" sottostante ad ogni scheda, apparirà la percentuale totale di raggiungimento degli obiettivi. Questa percentuale permetterà di calcolare, in base alle fasce di valutazione, l'assegnazione della quota incentivante a ciascun collaboratore.

Ai fini dell'erogazione degli acconti trimestrali del Fondo di Retribuzione di Risultato, è previsto il monitoraggio degli obiettivi in corso di esercizio, che viene effettuato attraverso la certificazione degli stati di avanzamento dell'attività programmata da parte dei Direttori di Dipartimento e dei Dirigenti di U.O.; certificazione che deve essere documentata e presentata all'Ufficio Controllo di Gestione entro il 31/03, il 30/06, il 30/09 e il 31/12; ciò consentirà l'erogazione degli acconti entro il 30/04, il 31/07, il 31/10 e il 31/01.

Entro il 15 febbraio 2014 ciascun Responsabile dovrà far pervenire copia della scheda di valutazione individuale compilata e sottoscritta dal Dirigente Valutato, all'Ufficio Controllo di Gestione.

➤ **R.A.R.**

La valutazione individuale del raggiungimento dell'obiettivo R.A.R. avverrà secondo le modalità illustrate in precedenza utilizzando la scheda (all. 4);

**Entro il 31 marzo 2013**, verrà erogata la quota pari al 30% previa verifica a livello aziendale della tempistica definita nel crono-programma.

**Entro il 24 maggio 2013**, ciascun Responsabile dovrà far pervenire una relazione relativa al monitoraggio dei Progetti R.A.R. all'Ufficio Controllo di Gestione, ai fini dell'erogazione dell'acconto al 30/06/2013.

**Entro il 10 gennaio 2014**, ciascun Responsabile dovrà far pervenire la rendicontazione della realizzazione dei progetti e copia della scheda di valutazione individuale sottoscritta sia dal Responsabile del Progetto che dal Dirigente Valutato, all'Ufficio Controllo di Gestione ai fini dell'erogazione dell'acconto al 28/02.

*[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

▪ **Riesame**

Il Dirigente può richiedere il riesame del giudizio espresso dal proprio Responsabile, al Nucleo di Valutazione. Il Riesame della valutazione espressa può essere richiesto attraverso annotazione sulla scheda medesima descrivendo, anche succintamente, i motivi per cui il giudizio espresso dal responsabile preposto non è condiviso.

L'Ufficio Controllo di Gestione trasmetterà, entro il 10 aprile 2014, al Nucleo di Valutazione, tutte le schede di valutazione che contengono giudizi di non condivisibilità della valutazione espressa, così come tutte le singole richieste individuali di riesame. Il Nucleo di Valutazione potrà definire un termine di tempo, comunque non inferiore a 15 giorni, per la presentazione di eventuali controdeduzioni da parte del responsabile valutatore.

Raccolte le richieste di riesame e le controdeduzioni, il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, a cui è demandata ogni conclusiva definizione dei singoli casi proposti, procederà ad esprimere un proprio giudizio entro 30 giorni dal termine definito per le controdeduzioni. Il giudizio sarà formalmente comunicato ad ogni richiedente e al responsabile preposto che ha formulato la valutazione, per il tramite dell'Ufficio Controllo di Gestione.

### **Il sistema di valutazione per l'anno 2012**

➤ **Obiettivi Aziendali**

Per quanto riguarda l'anno 2012 le parti prendono atto che l'Azienda ha utilizzato per la valutazione degli obiettivi assegnati alla Dirigenza Medica e Sanitaria, delle schede contenenti una sezione dedicata al "Profilo Personale", mentre per la valutazione della Dirigenza PTA sono state utilizzate le schede di cui all'accordo del 21/12/2011 recepito con delibera n.960 del 28/12/2011, avente ad oggetto "Recepimento accordi aziendali relativi al sistema di valutazione dei dipendenti per l'anno 2011".

Considerato che il contenuto della scheda assegnazione obiettivi anno 2012 relativa alla Dirigenza Medica e Sanitaria, non è stato condiviso con le OO.SS., si conviene di utilizzare ai fini della valutazione, solamente la sezione relativa agli "Obiettivi" assegnati, escludendo quindi la sezione relativa al "Profilo Personale", con l'applicazione delle stesse fasce di valutazione come da accordo sopracitato.

Ciò consente di ricondurre i contenuti delle schede di valutazione a criteri di omogeneità per tutte le aree della Dirigenza.

*Handwritten notes and signatures on the right side of the page.*

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*

➤ **R.A.R.**

Richiamata la Preintesa sulle Risorse Aggiuntive Regionali – Biennio 2011/2012 - del 12/07/2011, in base alla quale ai fini della erogazione del saldo “..... gli accordi che definiranno i progetti aziendali dovranno prevedere in modo specifico il grado di partecipazione ed il contributo atteso per il raggiungimento degli obiettivi da parte dei singoli dirigenti”, la valutazione verrà effettuata utilizzando la scheda di valutazione individuale RAR predisposta sulla base della delibera n°960/2011. (all. n. 4)

Le quote individuali saranno corrisposte in rapporto all’effettivo servizio prestato con l’esclusione di tutti i periodi di assenza, eccetto le ferie e i riposi compensativi, i permessi sindacali e gli infortuni sul lavoro. Il saldo da erogare entro il mese di marzo 2013 è subordinato alla certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati da parte del Nucleo di Valutazione.

Entro il 15 febbraio 2013 ciascun Responsabile di Progetto dovrà far pervenire all’Ufficio Controllo di Gestione la certificazione della realizzazione dei progetti e copia della scheda di valutazione individuale, condivisa e sottoscritta da ciascun Dirigente interessato.

Le quote RAR 2012, non assegnate per mancato raggiungimento totale o parziale degli obiettivi, restano assegnate alla singola azienda in misura percentuale non superiore all’80%, come R.A.R. in trascinamento all’anno successivo per la realizzazione di progetti aziendali coerenti con gli obiettivi regionali.

Le parti concordano che il presente accordo varrà anche per gli esercizi successivi se entro il 31 ottobre dell’anno precedente non verrà disdetto da una delle parti.

**Per l’Azienda**

Il Direttore Generale \_\_\_\_\_

Il Direttore Amministrativo \_\_\_\_\_

Il Direttore Sanitario \_\_\_\_\_

Il Direttore Medico di Presidio \_\_\_\_\_

Il Direttore del Servizio Risorse Umane \_\_\_\_\_

**Per le OO.SS.**

AAROI-EMAC \_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including a vertical signature that appears to read "Perotti Selma"]*

*[Additional handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



ANAAO ASSOMED *Alcanta*

CGIL Medici *F.lli*

CGIL S.P.T.A. *du*

CIMO *Perotti*

FESMED \_\_\_\_\_

COAS-FASSID SIMET *Perotti*

ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI \_\_\_\_\_

CISL \_\_\_\_\_

FEDIR SANITA' *F.lli*

AUPI *Basso*

SINAFO \_\_\_\_\_

SDS-SNABI *Perotti*

\_\_\_\_\_

*Perotti*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

*Perotti*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**SCHEDA DI ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2013**

Unità Operativa:

Dipendente:

Rif Normativo	Obiettivi	Rif. Ob. UO	Tipologia obiettivo	Descrizione attività	Attività attesa (indicatori)	Risultati ottenuti	Peso	UO coinvolte
	Aziendale	1				%	100%	
		2				%	%	
		3				%	%	
		4				%	%	

Tabella di valutazione

FASCIA	PERCENTUALE	VALUTAZIONE	QUOTA
1	0%-19%	Insufficiente	(0% della quota)
2	20%-49%	Appena sufficiente	(49% della quota)
3	50%-84%	Parzialmente raggiunto	(84% della quota)
4	85%-100%	Permanente raggiunto	(100% della quota)

DATA \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE U.O. \_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE \_\_\_\_\_

ALL. 1





# SCHEDA DI ASSEGNAZIONE PROGETTI RAR



Unità Operativa:

Dipendente:

Rif Normativo	Obiettivo	Tipologia obiettivo	Descrizione attività	Attività attesa (indicatori)	Risultati ottenuti
	RAR	macro obiettivo RAR assegnato	progetto RAR assegnato		%

Tabella di valutazione

FASCIA	PERCENTUALE	VALUTAZIONE	QUOTA
1	0%-19%	insufficiente	(0% della quota)
2	20%-49%	appena sufficiente	(49% della quota)
3	50%-84%	parzialmente raggiunto	(84% della quota)
4	85%-100%	pienamente raggiunto	(100% della quota)

Data \_\_\_\_\_

All. 2

IL RESPONSABILE DEL PROGETTO \_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE \_\_\_\_\_

*[Handwritten signatures and notes]*

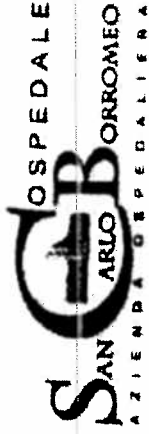
*Il Responsabile del Progetto*

*Il Dipendente*

*Il Responsabile del Progetto*

*Il Dipendente*

**SCHEDA DI VALUTAZIONE OBIETTIVI ANNO 2013**



Unità Operativa: \_\_\_\_\_

Dipendente: \_\_\_\_\_

Rif. Normativo	Obiettivo aziendale	Rif. Ob. UO	Tipologia obiettivo	Descrizione attività	Attività attesa (indicatori)	Risultati ottenuti	Peso	UO coinvolte
		1				%	100%	
		2				%	%	
		3				%	%	
		4				%	%	
Valutazione complessiva						%	%	

Tabella di valutazione

FASCIA	PERCENTUALE	VALUTAZIONE	QUOTA
1	0%-19%	Insufficiente	(0% della quota)
2	20%-49%	Appena sufficiente	(49% della quota)
3	50%-84%	Parzialmente raggiunto	(84% della quota)
4	85%-100%	Pienamente raggiunto	(100% della quota)

DATA \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE U.O. PREPOSTO \_\_\_\_\_

ALL. 3

IL DIPENDENTE \_\_\_\_\_

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten signatures and notes]*  
 Il Responsabile U.O. Preposto  
 Dipendente  
 A mano: [Signature]

# SCHEDA DI VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE PROGETTI RAR



Unità Operativa:

Dipendente:

Rif. Normativo	Obiettivo	Tipologia obiettivo	Descrizione attività	Attività attesa (indicatori)	Risultati ottenuti
	RAR		macro obiettivo RAR assegnato (Ref. Responsabile di Progetto)	progetto RAR assegnato	%

Tabella di valutazione

FASCIA	PERCENTUALE	VALUTAZIONE	QUOTA
1	0%-19%	insufficiente	(0% della quota)
2	20%-49%	appena sufficiente	(49% della quota)
3	50%-84%	parzialmente raggiunto	(84% della quota)
4	85%-100%	pienamente raggiunto	(100% della quota)

Data: \_\_\_\_\_

All. 4

IL RESPONSABILE DEL PROGETTO

IL DIPENDENTE

*[Handwritten signatures and initials]*

Il Responsabile del Progetto: *[Signature]*

Il Dipendente: *[Signature]*

ALLEGATO  
-099 del 13 FEB 2013

Milano, 28 gennaio 2013

ALL. 2

La Direzione dell'Azienda Ospedaliera, le Organizzazioni Sindacali dell'Area Comparto viste le disposizioni contrattuali vigenti in materia, concordano l'adozione del presente sistema di valutazione del personale del Comparto ai fini del riconoscimento delle quote di produttività collettiva e delle R.A.R..

---

**Sistema di valutazione per il personale del Comparto  
per l'anno 2013**

➤ **Obiettivi Aziendali**

▪ **Assegnazione degli obiettivi**

L'Azienda Ospedaliera San Carlo Borromeo predispone, in modo analitico, le schede di assegnazione degli obiettivi per ciascuna Unità Operativa definendo, all'interno di ciascuna scheda, gli obiettivi aziendali individuali da assegnare al personale del Comparto e gli obiettivi relativi alle R.A.R. (Risorse Aggiuntive Regionali) di cui alla preintesa sottoscritta in data 20/12/12, tra la Delegazione di Parte Pubblica dell'Assessorato alla Sanità e le OO.SS. Regionali del Comparto della Sanità Pubblica. – Scheda di assegnazione obiettivi (all.1).

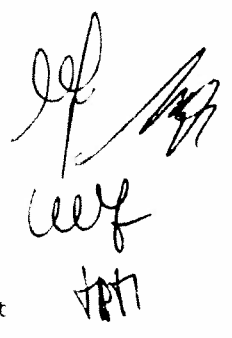
Gli obiettivi aziendali verranno assegnati dalla Direzione Strategica a seguito di negoziato di budget ai Direttori di Dipartimento, al Direttore Medico di Presidio e ai Dirigenti in staff.

I Direttori di Dipartimento effettueranno la successiva assegnazione ai Responsabili di Unità Operativa i quali identificheranno e assegneranno, a ciascun Dirigente collaboratore, gli obiettivi attraverso la sottoscrizione delle schede stesse.

Il Direttore del SITRA effettuerà l'assegnazione degli obiettivi ai Coordinatori Tecnici e Infermieristici, che procederanno all'assegnazione degli stessi al personale coordinato.

I Dirigenti Amministrativi/Professionali/Tecnici assegneranno gli obiettivi al personale del proprio servizio.

L'assegnazione degli obiettivi RAR verrà effettuata con la scheda in allegato (all. 2).



▪ **Valutazione degli obiettivi**

Il sistema di valutazione individuale è legato alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte del dipendente e di seguito si sintetizzano le modalità di misurazione:

Tabella di Valutazione:

FASCIA	PERCENTUALE	VALUTAZIONE	QUOTA
1	0%-19%	Insufficiente	(0% della quota)
2	20%-49%	Appena sufficiente	(49% della quota)
3	50%-84%	Parzialmente raggiunto	(84% della quota)
4	85%-100%	Pienamente raggiunto	(100% della quota)

Il Dirigente Amministrativo/Professionale/Tecnico, il Direttore del SITRA e ogni Coordinatore Tecnico e Infermieristico compilano la scheda di valutazione (all. 3) e nella colonna “risultati ottenuti” assegnano, condividendo il giudizio con il collaboratore, la percentuale di raggiungimento di ciascun obiettivo specifico. Questa assegnazione di percentuale di raggiungimento dell’obiettivo viene moltiplicata per il peso specifico di ciascun obiettivo (vedi colonna “peso”).

Nella casella finale “valutazione complessiva” sottostante ad ogni scheda, apparirà la percentuale totale di raggiungimento degli obiettivi. Questa percentuale permetterà di calcolare, in base alle fasce di valutazione, l’assegnazione della quota incentivante a ciascun collaboratore.

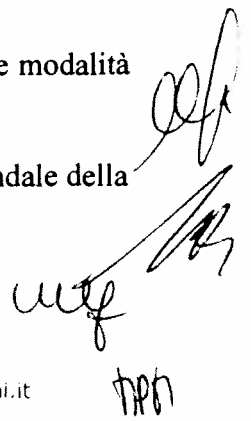
Ai fini dell’erogazione degli acconti trimestrali del Fondo di Produttività Collettiva, è previsto il monitoraggio degli obiettivi in corso di esercizio, che viene effettuato attraverso la certificazione degli stati di avanzamento dell’attività programmata da parte dei Dirigenti Amministrativi/Professionali/Tecnici e del Direttore del SITRA; certificazione che deve essere documentata e presentata all’Ufficio Controllo di Gestione entro il 31/03, il 30/06, il 30/09 e il 31/12; ciò consentirà l’erogazione degli acconti entro il 30/04, il 31/07, il 31/10 e il 31/01.

Entro il 15 febbraio 2014 ciascun Responsabile dovrà far pervenire copia della scheda di valutazione individuale compilata e sottoscritta dal dipendente valutato, all’Ufficio Controllo di Gestione.

➤ **R.A.R.**

La valutazione individuale del raggiungimento dell’obiettivo R.A.R. avverrà secondo le modalità illustrate in precedenza utilizzando la scheda (all. 4);

**Entro il 31 marzo 2013**, verrà erogata la quota pari al 30% previa verifica a livello aziendale della tempistica definita nel crono-programma.



**Entro il 24 maggio 2013**, ciascun Responsabile dovrà far pervenire una relazione relativa al monitoraggio dei Progetti R.A.R. all'Ufficio Controllo di Gestione, ai fini dell'erogazione dell'acconto al 30/06/2013.

**Entro il 10 gennaio 2014**, ciascun Responsabile dovrà far pervenire la rendicontazione della realizzazione dei progetti e copia della scheda di valutazione individuale sottoscritta sia dal Responsabile del Progetto che dal dipendente valutato, all'Ufficio Controllo di Gestione ai fini dell'erogazione dell'acconto al 28/02.

Le quote individuali saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato con l'esclusione di tutti i periodi di assenza, eccetto le ferie e i riposi compensativi, i permessi sindacali e gli infortuni sul lavoro. Il saldo da erogare è subordinato alla certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati da parte del Nucleo di Valutazione.

#### ▪ **Riesame**

Il dipendente può richiedere il riesame del giudizio espresso dal proprio Responsabile, al Nucleo di Valutazione. Il Riesame della valutazione espressa può essere richiesto attraverso annotazione sulla scheda medesima descrivendo, anche succintamente, i motivi per cui il giudizio espresso dal responsabile preposto non è condiviso.

L'Ufficio Controllo di Gestione trasmetterà, entro il 10 aprile 2014, al Nucleo di Valutazione, tutte le schede di valutazione che contengono giudizi di non condivisibilità della valutazione espressa, così come tutte le singole richieste individuali di riesame. Il Nucleo di Valutazione potrà definire un termine di tempo, comunque non inferiore a 15 giorni, per la presentazione di eventuali controdeduzioni da parte del responsabile valutatore.

Raccolte le richieste di riesame e le controdeduzioni, il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, a cui è demandata ogni conclusiva definizione dei singoli casi proposti, procederà ad esprimere un proprio giudizio entro 30 giorni dal termine definito per le controdeduzioni. Il giudizio sarà formalmente comunicato ad ogni richiedente e al responsabile preposto che ha formulato la valutazione, per il tramite dell'Ufficio Controllo di Gestione.  
Il riesame è consentito sia per la valutazione R.A.R. che per la valutazione sulla produttività.

## **Il sistema di valutazione per l'anno 2012**

### ➤ **Obiettivi Aziendali**

Per quanto riguarda l'anno 2012 le parti prendono atto che l'Azienda ha utilizzato per l'assegnazione degli obiettivi individuali al personale del comparto sanitario schede contenenti una sezione dedicata al "Profilo Personale", mentre per il personale non sanitario, amministrativo e tecnico, sono state utilizzate le schede di cui all'accordo del 21/12/2011 recepito con delibera n. 960 del 28/12/2011, avente ad oggetto "Recepimento accordi aziendali relativi al sistema di valutazione dei dipendenti per l'anno 2011".

Considerato che il contenuto della scheda assegnazione obiettivi anno 2012 relativa al personale sanitario non è stato condiviso con le OO.SS., si conviene di utilizzare ai fini della valutazione,

*Handwritten signatures and initials:*  
Top right: *CP*  
Middle right: *MA*  
Bottom right: *Uef*  
Bottom right: *THH*



solamente la sezione relativa agli "Obiettivi" assegnati, escludendo quindi la sezione relativa al "Profilo Personale", con l'applicazione delle stesse fasce di valutazione come da accordo sopracitato.

Ciò consente di ricondurre i contenuti delle schede di valutazione a criteri di omogeneità per tutto il personale del comparto.

➤ **R.A.R.**

Richiamata la Preintesa sulle Risorse Aggiuntive Regionali – Biennio 2011/2012 - del 27/07/2011, in base alla quale ai fini della erogazione del saldo "..... gli accordi che definiranno i progetti aziendali dovranno prevedere in modo specifico il grado di partecipazione ed il contributo atteso per il raggiungimento degli obiettivi da parte dei singoli dirigenti", la valutazione verrà effettuata utilizzando la scheda di valutazione individuale RAR predisposta sulla base della delibera n°960/2011 (all. n. 4).

Le quote individuali saranno corrisposte in rapporto all'effettivo servizio prestato con l'esclusione di tutti i periodi di assenza, eccetto le ferie e i riposi compensativi, i permessi sindacali e gli infortuni sul lavoro. Il saldo da erogare è subordinato alla certificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati da parte del Nucleo di Valutazione.

Entro il 15 febbraio 2013 ciascun Responsabile di Progetto dovrà far pervenire all'Ufficio Controllo di Gestione la certificazione della realizzazione dei progetti e copia della scheda di valutazione individuale, condivisa e sottoscritta da ciascun Dirigente interessato.

Le quote RAR 2012, non erogate per mancato raggiungimento totale o parziale degli obiettivi, restano a livello di ogni singola azienda in misura non superiore all'80%, come R.A.R. in trascinamento all'anno successivo per la realizzazione di progetti aziendali coerenti con gli obiettivi regionali.

Le parti concordano che il presente accordo varrà anche per gli esercizi successivi se entro il 31 ottobre dell'anno precedente non verrà disdettato da una delle parti.

**Per l'Azienda**

Il Direttore Generale

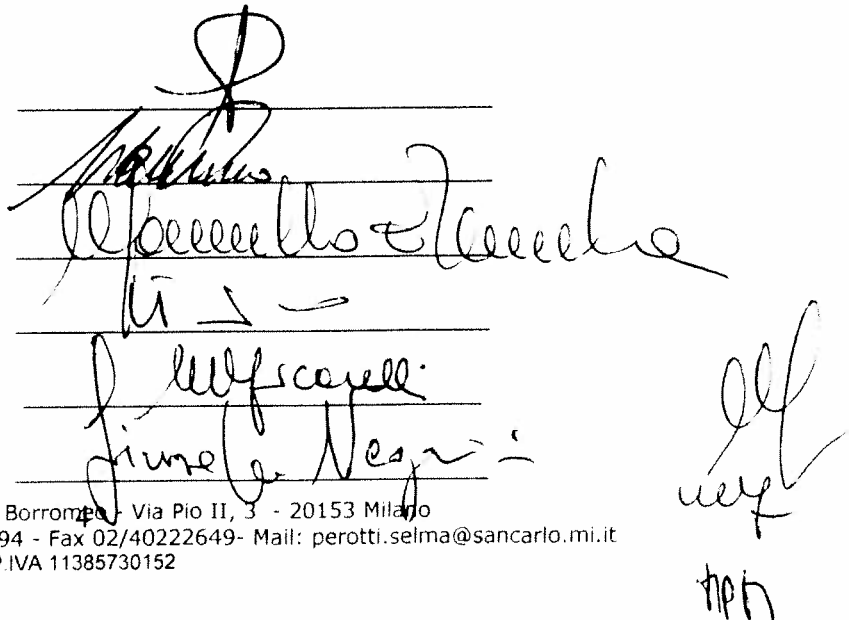
Il Direttore Amministrativo

Il Direttore Sanitario

Il Direttore Medico di Presidio

Il Direttore Servizio Risorse Umane

Il Direttore SITRA



The image shows five horizontal lines representing signature lines. From top to bottom, they contain the following handwritten signatures: 1. A stylized signature starting with a large 'S'. 2. A signature that appears to be 'M. ...'. 3. A signature that appears to be 'El ...'. 4. A signature that appears to be 'J. ...'. 5. A signature that appears to be 'Giuseppe Negri'. To the right of these lines, there is a large, stylized signature that appears to be 'El ...' and a smaller signature 'TPT' at the bottom right.

**SERVIZIO RISORSE UMANE**  
**Ufficio Relazioni Sindacali**

**Per la RSU e OO.SS. territoriali**

CGIL	<u>Berberan</u>	<u>Dicenna</u>
CISL	<u>[Signature]</u>	_____
UIL	<u>[Signature]</u>	_____
USB	<u>[Signature]</u>	_____
FIALS	<u>[Signature]</u>	_____
UGL	<u>Antonio Parisi</u>	_____
NURSIND	<u>[Signature]</u>	_____
USI AIT	_____	_____

[Signature]

SISTEMA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE  
 DEL COMPARTO

2013

2012

MAR 2013

Vedi incontri RSU - A.D.T. KF 28/1/13

[Signature] [Signature]

**SCHEDA DI ASSEGNAZIONE OBIETTIVI**

( art. 47 C.C.N.L. del 1°/9/1995 e s.m.i.)



Unità Operativa:

Dipendente:

Rif Normativo	Obiettivi	Rif. Ob. UO	Tipologia obiettivo	Descrizione attività	Attività attesa (indicatori)	Risultati ottenuti	Peso	UO coinvolte
<b>Aziendale</b>								
		1					100%	
		2				%	%	
		3				%	%	
		4				%	%	

Tabella di Valutazione

FASCIA	PERCENTUALE	VALUTAZIONE	QUOTA
1	0%-19%	Inefficace	(0% della quota)
2	20%-49%	Appena sufficiente	(49% della quota)
3	50%-84%	Parzialmente raggiunto	(84% della quota)
4	85%-100%	Permanentemente raggiunto	(100% della quota)

DATA \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE \_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE \_\_\_\_\_

ALL. 1

# SCHEDA DI ASSEGNAZIONE PROGETTI RAR



Unità Operativa:

Dipendente:

Rif Normativo	Obiettivo	Tipologia obiettivo	Descrizione attività	Attività attesa (indicatori)	Risultati ottenuti
	RAR				
		macro obiettivo RAR assegnato		progetto RAR assegnato	%

Tabella di valutazione

PASCIA	PERCENTUALE	VALUTAZIONE	QUOTA
1	0%-19%	insufficiente	(0% della quota)
2	20%-49%	appena sufficiente	(49% della quota)
3	50%-84%	parzialmente raggiunto	(84% della quota)
4	85%-100%	pienamente raggiunto	(100% della quota)

Data \_\_\_\_\_

All. 2

IL RESPONSABILE DEL PROGETTO \_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE \_\_\_\_\_

**SCHEDA DI VALUTAZIONE OBIETTIVI ANNO 2013 (art. 47 C.C.N.L. del 1°/9/1995 e s.m.i.)**



Unità Operativa: \_\_\_\_\_

Dipendente: \_\_\_\_\_

Rif Normativo	Obiettivo aziendale	Rif. Ob. UO	Tipologia obiettivo	Descrizione attività	Attività attesa (indicatori)	Risultati ottenuti	Peso	UO coinvolte
		1				%	100%	
		2				%		
		3				%		
		4				%		
Valutazione complessive						%		

Tabella di valutazione

FASCIA	PERCENTUALE	VALUTAZIONE	QUOTA
1	0%-19%	Inadeguato	(0% della quota)
2	20%-49%	Insufficiente	(49% della quota)
3	50%-84%	Appena sufficiente	(84% della quota)
4	85%-100%	Parzialmente raggiunto Pienamente raggiunto	(100% della quota)

DATA \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE PREPOSTO \_\_\_\_\_

ALL. 3

IL DIPENDENTE \_\_\_\_\_

# SCHEDA DI VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE PROGETTI RAR



Unità Operativa:

Dipendente:

Rif Normativo	Obiettivo	Tipologia obiettivo	Descrizione attività	Attività attesa (indicatori)	Risultati ottenuti
	RAR	macro obiettivo RAR assegnato (Ref. Responsabile di Progetto)	progetto RAR assegnato		%

Tabella di valutazione

FASCIA	PERCENTUALE	VALUTAZIONE	QUOTA
1	0%-19%	insufficiente	(0% della quota)
2	20%-49%	appena sufficiente	(49% della quota)
3	50%-84%	parzialmente raggiunto	(84% della quota)
4	85%-100%	pienamente raggiunto	(100% della quota)

Data \_\_\_\_\_

**AlI. 4**

IL RESPONSABILE DEL PROGETTO \_\_\_\_\_

IL DIPENDENTE \_\_\_\_\_