

CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

ANNO 2018

In conformità a quanto disposto dal D. Lgs. 150/2009, è stato sviluppato un sistema di valutazione individuale articolato e definito.

I processi di individuazione degli obiettivi e di misurazione dei risultati si svolgono con riferimento sia a livello complessivo aziendale che di singola unità operativa, con risultati che si integrano con la valutazione della performance individuale, effettuata secondo le procedure ed i criteri concordati con le Organizzazioni Sindacali, ai fini del riconoscimento della premialità (retribuzione di risultato/performance organizzativa e individuale).

La complessa riorganizzazione dell'Azienda ULSS 7 Pedemontana avviata dalla legge regionale del Venero n. 19/2016 ha inciso necessariamente sui sistemi di valutazione del ciclo della performance già previsti nell'ambito delle due ex Aziende ULSS n. 3 e n. 4, per i quali si è resa necessaria una standardizzazione in nuove procedure unificate.

Al fine di rispettare le vigenti disposizioni normative e contrattuali e assicurare al contempo l'esigenza di omogeneità di valutazione di tutti i dipendenti dell'Azienda, valutati i sistemi utilizzati presso le due ex Aziende Ulss 3 e Ulss 4, alla luce anche di quanto emerso negli incontri con le OO.SS. su tale argomento, per la valutazione dei dipendenti dell'anno 2018 si è fatto riferimento al modello di schede già in uso presso l'Azienda ULSS n. 4 "Altovicentino".

I principi e criteri del sistema di valutazione individuale dell'Azienda ULSS 7 Pedemontana sono comuni alle aree contrattuali del comparto e della dirigenza; analoghi principi e criteri caratterizzano la valutazione pluriennale afferente ai Collegi Tecnici e finalizzata alla verifica degli incarichi dirigenziali e alle progressioni economiche.

Il collegamento diretto fra il raggiungimento degli obiettivi di budget di struttura e la valutazione individuale è assicurato mediante l'inserimento di una voce relativa al budget nella scheda di valutazione.

Il processo di valutazione individuale prende avvio successivamente all'adozione della delibera di approvazione delle schede di budget. Nel corso dell'anno il valutatore effettua le opportune attività di monitoraggio per verificare l'andamento della performance ed eventualmente

attiva i necessari interventi correttivi (colloqui di check, riunioni di verifica ecc.). Analogamente si procede con la consegna della valutazione relativa agli obiettivi dell'anno precedente.

LE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Il procedimento di valutazione garantisce la partecipazione del valutato anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio. Pertanto, in caso di non condivisione della valutazione finale, il valutato può inoltrare all'Azienda la propria contestazione scritta e motivata, con la possibilità di farsi assistere da un consulente di fiducia. Dal successivo contraddittorio, che si svolge in presenza dell'organismo preposto a valutare l'istanza, emerge il definitivo giudizio di modifica o conferma della scheda contestata.

LE RISORSE DISPONIBILI

Le risorse disponibili nei rispettivi fondi di ogni area contrattuale collegate al raggiungimento degli obiettivi di budget, previa contrattazione integrativa aziendale, sono quantificate annualmente in via provvisoria e a consuntivo in via definitiva, e ciò al fine di ottemperare a quanto disposto dalle norme di contenimento della spesa pubblica.

La disponibilità dei fondi di risultato e premialità - anno 2018 per l'Azienda è la seguente:

Dirigenza medica e veterinaria	€ 1.672.102
Dirigenza sanitaria non medica	€ 216.395
Dirigenza Professioni sanitarie	€ 2.054
Dirigenza professionale, tecnica e amministrativa	€ 70.459
Comparto	€ 4.381.388

CRITERI DI DISTRIBUZIONE

La distribuzione del fondo di risultato al personale delle **aree dirigenziali** avviene:

- per l'area della **Dirigenza sanitaria**, assegnando delle quote teoriche paramtrate in base agli incarichi:

	Dirigenza medica e veterinaria	Dirigenza sanitaria non medica
Direttore di struttura complessa	1	1,5
Altri incarichi	1	1

- per l'area della **Dirigenza dei ruoli Professionale, Tecnica e Amministrativa**, in base ai parametri fissati con l'accordo aggiuntivo (del 24/9/2008) al contratto collettivo integrativo aziendale del 24/9/2007 e precisamente:

Parametri per determinazione della retribuzione di risultato	peso
Struttura complessa con incarico di Capo Dipartimento e incarichi esterni	87
Struttura complessa con incarico di Capo Dipartimento	86
Struttura complessa	79
Struttura Semplice Dipartimentale	65
Struttura Semplice	35
Dirigente di base	20

Alla dirigenza il risultato viene erogato in due tranches: un acconto della retribuzione di risultato dopo verifica infra-annuale degli obiettivi definiti nelle schede di budget dell'anno di riferimento e un saldo a seguito di acquisizione delle valutazioni dei risultati di budget, delle schede di valutazione individuale, che devono essere chiuse, e della validazione della Relazione sulle performance da parte dell'OIV, che assegna efficacia al documento.

Al momento dell'erogazione del saldo, viene elaborato un file a partire dai dati delle valutazioni, sia di struttura che individuali, che per ogni dirigente calcola l'importo su una serie di indicatori: il periodo di servizio (data cessazione-data di assunzione), il risultato di budget della struttura, il risultato individuale.

Per quanto riguarda il **personale della Dirigenza Medica Veterinaria**, sono stati concordati per l'anno 2018 (con CCIA del 6/02/2018) i seguenti ulteriori criteri:

Parametri di valutazione della Performance Organizzativa

Percentuale realizzazione obiettivi	Percentuale budget di struttura riconosciuto
da 90,00% a 100%	100%
da 70,00% a 89,99%	da 70,00% a 89,99%
da 50,00% a 69,99%	40%
da 00,00 a 49,99%	0%

Parametri di valutazione della Performance Individuale

<i>Inc. di DIP./U.O.C./U.O.S.D.</i>		<i>Altri Incarichi</i>	
Punteggio scheda di valutazione individuale rapportato a 100 come max	% quota individuale riconosciuta	Punteggio scheda di valutazione individuale rapportato a 100 come max	% quota individuale riconosciuta
da 80 a 100	100%	da 70 a 100	100%
da 60 a 79	80%	da 60 a 69	80%
da 50 a 59	50%	da 50 a 59	50%
da 0 a 49	0%	da 0 a 49	0%

Per il **personale del comparto** l'assegnazione degli incentivi avviene in base alla categoria e ruolo di appartenenza come di seguito indicato:

Cat	Ruolo	Quota teorica annua
A	tecnico	€ 850,00
	amministrativo	€ 907,39
B	tecnico	€ 950,00
	amministrativo	€ 1.005,10
BS	sanitario	€ 1.137,72
	tecnico	€ 1.062,72
	amministrativo	€ 1.137,72
C		€ 1.256,37
D		€ 1.458,79
DS		€ 1.661,21

Le somme spettanti sono attribuite individualmente e acquisite definitivamente a consuntivo in relazione agli esiti della valutazione annuale, che viene regolata per il 30% delle quote secondo quanto definito in contrattazione integrativa:

Performance individuale

cat. A – B – BS – C – D		cat. DS	
Punteggio complessivo	% sul saldo	Punteggio complessivo	% sul saldo
Valutazione da 12 a 10	100	Valutazione da 14 a 12	100
Valutazione da 9 a 8	95	Valutazione da 11 a 9	95
Valutazione pari a 7	90	Valutazione pari a 8	90
Valutazione fino a 6	0	Valutazione fino a 7	0

In applicazione dell'art. 82 del CCNL 21.05.2018 è stato concordato in contrattazione integrativa che per l'anno 2018 al 15 % dei dipendenti che ottengono i punteggi più alti è attribuita, nei limiti delle risorse a ciò destinate dalle parti, una maggiorazione del premio della performance individuale in misura pari almeno al 30% del valore medio pro-capite dei premi correlati alla performance individuale.

Il processo di valutazione ha coinvolto 108 valutatori e ha interessato 4.146 dipendenti (compreso i cessati), 681 dirigenti e 3.465 dipendenti appartenenti all'area contrattuale del comparto.

PERSONALE DEL COMPARTO (personale A-D punteggio min=6 max=12)	N. DIP	MEDIA	MIN	MAX
PERSONALE DELLA VIGILANZA	65	11,86	9	12
PERSONALE INFERMIERISTICO	1638	11,19	7	12
PERSONALE RIABILITAZIONE	182	11,70	8	12
PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO	418	11,10	1	12
PERSONALE RUOLO TECNICO	878	10,89	1	12
PERSONALE TECNICO/SANITARIO	178	11,10	7	12
totale complessivo	3359	11,14	1	12

PERSONALE DEL COMPARTO (personale Ds punteggio min=7 max=14)	N. DIP	MEDIA	MIN	MAX
PERSONALE DELLA VIGILANZA ds	6	14,00	14	14
PERSONALE INFERMIERISTICO ds	54	13,64	11	14
PERSONALE RIABILITAZIONE ds	6	14,00	14	14
PERSONALE RUOLO AMMINISTRATIVO ds	33	13,61	13	14
PERSONALE RUOLO TECNICO ds	5	13,00	10	14
PERSONALE TECNICO/SANITARIO ds	2	13,00	12	14
totale complessivo	106	13,63	10	14

DIRIGENZA (punteggio min=16 max=30)	N. DIP	MEDIA	MIN	MAX
DIRIGENZA MEDICA	585	28,66	16	30
DIRIGENZA SPTA	67	29,68	23	30
DIRIGENZA VETERINARIA	29	28,83	14	30