



As FO

Azienda sanitaria Friuli Occidentale

via della Vecchia Ceramica, 1 - 33170 Pordenone (PN) - Italy
C.F. e P.I. 01772890933 PEC: asfo.protgen@certsanita.fvg.it

**DECRETO
del DIRETTORE GENERALE**

N. 360 DEL 25/06/2020

OGGETTO

Adozione documento “Valutazione della Performance individuale del personale dirigente area sanità dell’Azienda Sanitaria Friuli Occidentale”

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Joseph Polimeni

nominato con D.G.R. n. 2265 del 27.12.2019

AZIENDA SANITARIA FRIULI OCCIDENTALE

Decreto n. 360 del 25/06/2020 pag. 2

Il Direttore S.C. GESTIONE E SVILUPPO PERSONALE DIPENDENTE E CONVENZIONATO

Oggetto: Adozione documento “Valutazione della Performance individuale del personale dirigente area sanità dell’Azienda Sanitaria Friuli Occidentale”

- DOCUMENTO ISTRUTTORIO -

Normativa di riferimento:

- DGR n. 2174 del 12.12.2019 recante: “LR 27/2018, art. 3 e art. 11: assetto del Servizio Sanitario Regionale – Costituzione nuovi Enti”, con la quale è stata, tra l’altro, disposta la modifica della denominazione dell’Azienda per l’assistenza sanitaria n. 5 “Friuli Occidentale”, con sede legale a Pordenone, in Azienda sanitaria Friuli Occidentale (AsFO) a far data dal 01.01.2020;
- Decreto del Presidente della Regione Friuli Venezia Giulia n. 0223 del 20.12.2019, con cui è stata data attuazione alla succitata DGR 2174/2019;
- decreto n. 100 del 01.03.2016 con cui l’A.A.S. n. 5 (ora AsFO) ha adottato l’Atto aziendale;
- decreti n. 97 del 03.02.2017, n. 536 del 09.08.2017, n. 818 del 30.11.2017, n. 92 del 01.02.2017 e n. 367 del 14.05.2018 di modifica all’Atto aziendale;
- decreto n. 567 del 31.12.2019, recante: “Adozione del Piano Attuativo Locale e del Bilancio preventivo per l’anno 2020”;
- il vigente CCNL del personale dirigente area Sanità siglato in data 19.12.2019;
- decreto legislativo 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni, avente ad oggetto “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’art. 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421”;
- D.L. 165/01 e s.m.i. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di attuazione dei principi fissati dalla Legge delega n. 15 del 4 marzo 2009, in materia di “ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, recante “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015”;

Istruttoria e motivazione dell’atto:

Richiamati gli Accordi Aziendali Integrativi in tema di Retribuzione di Risultato della dirigenza medica e veterinaria e della dirigenza SPTA dell’Azienda Sanitaria “Friuli Occidentale” per il triennio 2016 – 2018 sottoscritti in data 12.08.2016 e 05.09.2016 con i quali è stato, tra l’altro, definito il vigente sistema di valutazione del personale dirigente per l’attribuzione della quota di risultato;

Ravvisata la necessità, alla luce delle disposizioni normative sopra richiamate, di provvedere, al fine di aggiornare le disposizioni aziendali in materia di valutazione annuale del personale dirigente, all’adozione del documento “Valutazione della Performance individuale del personale dirigente area sanità dell’Azienda Sanitaria Friuli Occidentale” allegato al presente atto di cui costituisce parte integrante;

Considerato che il documento sopra richiamato è stato oggetto di confronto, ex art. 5, comma 3, lett. c) del vigente CCNL, con le OO.SS. della dirigenza area sanità nelle sedute sindacali del 21.04.2020 e del 10.06.2020;

Attestazione di compatibilità economica dell’atto:

AZIENDA SANITARIA FRIULI OCCIDENTALE

Decreto n. 360 del 25/06/2020 pag. 3

- si attesta che dal presente atto non derivano costi a carico del bilancio aziendale

PROPONE

- 1) di adottare il documento "Valutazione della Performance individuale del personale dirigente area sanità dell'Azienda Sanitaria Friuli Occidentale" allegato al presente atto di cui costituisce parte integrante;
- 2) di provvedere alla pubblicazione del presente documento sul sito web aziendale;
- 3) di trasmettere il presente documento all'Organismo Indipendente di Valutazione aziendale;
- 4) di dare atto che a conoscenza dell'estensore della pratica e del responsabile del procedimento non risultano conflitti di interesse con riferimento al presente provvedimento;
- 5) di prendere atto che sarà cura della S.C. proponente l'invio del presente atto a tutte le strutture aziendali.

**Il Responsabile del Procedimento
dott.ssa Lorena Basso**

S.C. GESTIONE E SVILUPPO PERSONALE DIPENDENTE E CONVENZIONATO

Il Dirigente

attesta la conformità del presente atto alla legislazione statale e regionale vigente.

IL DIRIGENTE RESPONSABILE

dott.ssa Lorena Basso

AZIENDA SANITARIA FRIULI OCCIDENTALE

Decreto n. 360 del 25/06/2020 pag. 4

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA l'attestazione del Responsabile del Procedimento contenuta in istruttoria in riferimento alla compatibilità della spesa presunta rispetto alla programmazione economica;

VISTA l'attestazione del Dirigente della Struttura gestionale che propone l'atto in ordine alla conformità dello stesso alla legislazione statale e regionale vigente;

IN BASE ai poteri conferitigli con atto n. D.G.R. n. 2265 del 27/12/2019;

ACQUISITI i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore dei Servizi Sociosanitari f.f., ciascuno per quanto di rispettiva competenza;

DECRETA

- 1) di adottare il documento "Valutazione della Performance individuale del personale dirigente area sanità dell'Azienda Sanitaria Friuli Occidentale" allegato al presente atto di cui costituisce parte integrante;
- 2) di provvedere alla pubblicazione del presente documento sul sito web aziendale;
- 3) di trasmettere il presente documento all'Organismo Indipendente di Valutazione aziendale;
- 4) di dare atto che a conoscenza dell'estensore della pratica e del responsabile del procedimento non risultano conflitti di interesse con riferimento al presente provvedimento;
- 5) di prendere atto che sarà cura della S.C. proponente l'invio del presente atto a tutte le strutture aziendali.

Per i pareri infrascritti

Il Direttore
Amministrativo
Dott. Riccardo Mario Paoli

Il Direttore
Sanitario
Dott. Michele Chittaro

Il Direttore
dei Servizi Sociosanitari f.f.
Dott. Carlo Francescutti

Il Direttore Generale
Dott. Joseph Polimeni

Elenco allegati:

| | |
|---|---|
| 1 | All_Valutazione Performance Individuale Dirigenti area Sanita.pdf |
|---|---|

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: RICCARDO MARIO PAOLI
CODICE FISCALE: PLARCR66T09A271S
DATA FIRMA: 25/06/2020 10:51:15
IMPRONTA: 148759EF54BED3C3901DB2ED857031923763DCBBC03B1B96245EEE0E29191E27
3763DCBBC03B1B96245EEE0E29191E2793BFCC413A050F3478C7C442898AF813
93BFCC413A050F3478C7C442898AF8131D9C5F4C49CF798C3A3B53CF48A14DC0
1D9C5F4C49CF798C3A3B53CF48A14DC0C7D4A8015E34E5C253312C36BCD9298A

NOME: MICHELE CHITTARO
CODICE FISCALE: CHTMHL71R31L483A
DATA FIRMA: 25/06/2020 11:16:10
IMPRONTA: 221A619BF3F21AB009CA748D7801387FECDD2E62D6ACF6DDBF64588E736CB3DBE
ECD2E62D6ACF6DDBF64588E736CB3DBEE4A9F807DC3F2DFCA0EA9D338963BE21
E4A9F807DC3F2DFCA0EA9D338963BE21BDAC80EB4E9B8E771CD46C3C343EE00A
BDAC80EB4E9B8E771CD46C3C343EE00A29FD5927E45141679431B412023DF9E6

NOME: CARLO FRANCESCUTTI
CODICE FISCALE: FRNCRL60H19B940W
DATA FIRMA: 25/06/2020 11:23:17
IMPRONTA: 096DBA4F67CF5228C8D19280BE42FE6C5393A1D0BDB981A8A4FBFB2325E58726
5393A1D0BDB981A8A4FBFB2325E587265279079BD5D93EC07A9486CBA3A1E0C7
5279079BD5D93EC07A9486CBA3A1E0C7C0A6CDF7F3A8E3C79E814A666FAD9427
C0A6CDF7F3A8E3C79E814A666FAD9427B47445188FFBE85A38AA21DFB291FAFD

NOME: JOSEPH POLIMENI
CODICE FISCALE: PLMJPH69D21Z404X
DATA FIRMA: 25/06/2020 11:40:39
IMPRONTA: 703E591EB3F1E44F8C489EAA23025C8EAD6E2EDD435F8FDF1A700F8A24E660D7
AD6E2EDD435F8FDF1A700F8A24E660D727E9A1785BD3F2EC914C60A5F559314A
27E9A1785BD3F2EC914C60A5F559314A4AE5725B6ECBE0A857511DE16B5D16EC
4AE5725B6ECBE0A857511DE16B5D16EC2BA27CADC58E3C22C5B1610D781E2C478

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL
PERSONALE DIRIGENTE AREA SANITA'
DELL'AZIENDA SANITARIA "FRIULI OCCIDENTALE"**

Azienda Sanitaria

"Friuli Occidentale"

Via della Vecchia Ceramica, 1 - 33170 Pordenone
C.F. e P.I. 01772890933 - PEC asfo.protsen@certsanitaliafvz.it

Sommario

| | |
|--|----|
| Premessa..... | 3 |
| Articolo 1..... | 4 |
| 1 Principi della valutazione individuale..... | 4 |
| Articolo 2..... | 4 |
| Finalità della valutazione individuale..... | 4 |
| Articolo 3..... | 5 |
| Soggetti valutati..... | 5 |
| Articolo 4..... | 5 |
| Modalità e Tempistica del Processo di valutazione individuale..... | 5 |
| Articolo 5..... | 6 |
| Contenuto e metodologia della valutazione individuale..... | 6 |
| Articolo 6..... | 9 |
| Valutatori..... | 9 |
| Articolo 7..... | 9 |
| Effetti della valutazione individuale..... | 9 |
| Articolo 8..... | 10 |
| Procedure di conciliazione..... | 10 |
| Articolo 9..... | 10 |
| Disposizione finale..... | 10 |
| Articolo 10..... | 11 |
| Entrata in vigore e durata..... | 11 |

Il D.lgs. 150/2009 "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni" prevede che le Amministrazioni Pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa ed individuale attraverso il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Tale sistema è collocato in un più ampio processo chiamato "Ciclo di gestione della performance", un impianto metodologico finalizzato a dotare le amministrazioni pubbliche di uno strumento di organizzazione del lavoro in un'ottica di miglioramento continuo della performance e dei servizi resi al pubblico.

La misurazione e la valutazione delle fasi del "Ciclo di gestione della performance" si articola nei seguenti ambiti:

1. a livello complessivo aziendale rispetto all'efficace raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali (performance aziendale), sui quali viene valutata la Direzione Strategica (Piano operativo locale e bilancio di esercizio a consuntivo);
2. a livello di singolo Dipartimento, Struttura Complessa e Struttura Semplice Dipartimentale, individuata come centro di responsabilità (performance organizzativa) attraverso il processo e la formalizzazione del budget e del controllo direzionale;
3. a livello di singolo dipendente afferente all'area contrattuale sia della dirigenza che del comparto (performance individuale).

La formalizzazione di un Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'Azienda assolve, quindi, a una pluralità di scopi:

- migliorare l'efficienza del sistema di programmazione e di attuazione degli obiettivi;
- introdurre uno strumento di apprendimento organizzativo e di orientamento dei comportamenti a supporto dei processi decisionali;
- ricordare la valutazione della performance organizzativa con la performance individuale e il sistema premiante delle risorse umane;
- rappresentare, misurare e rendere pubblica e trasparente l'efficacia organizzativa rispetto agli obiettivi istituzionali.

Conseguentemente i processi d'individuazione degli obiettivi e di misurazione dei risultati si svolgono con riferimento sia a livello complessivo aziendale sia di singola struttura operativa, con risultati che si integrano con la valutazione individuale (articolo 10, comma 1, lett a), D.lgs. n. 150/2009), effettuata secondo le procedure ed i criteri oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali.

Il presente documento ha per oggetto la definizione, il monitoraggio e la valutazione della performance annuale individuale del personale dirigente dell'area sanità dell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria "Friuli Occidentale" intesa come contributo che ciascun operatore, in relazione ai diversi livelli di responsabilità e professionalità ricoperti, apporta al raggiungimento delle finalità ed obiettivi della struttura di appartenenza e all'azienda del suo complesso.

1. Il sistema di valutazione della performance individuale è un processo a frequenza annuale declinato su 2 aree di misurazione e osservazione che prendono in considerazione diverse componenti della vita professionale del dirigente relative all'attività svolta, alle competenze espresse e ai comportamenti di carattere organizzativo:
- area della valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati;
 - area della qualità della prestazione in termini di valutazione dei comportamenti organizzativi e competenze professionali e generali.
2. Il sistema di valutazione della prestazione individuale si prefigge i seguenti scopi prioritari:
- favorire e orientare, attraverso un processo di comunicazione, lo sviluppo dei percorsi di crescita professionale e di valorizzazione dei dirigenti;
 - supportare i processi decisionali promuovendo una corretta gestione delle risorse umane, favorendo la crescita delle competenze professionali e valorizzando la qualità e l'impegno dei dirigenti;
 - evidenziare l'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'Azienda, nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza, orientando i comportamenti organizzativi per conseguire risultati più elevati dell'organizzazione;
 - incrementare il grado di apprezzamento degli utenti.

Finalità della valutazione individuale

Articolo 2

1. Il sistema di valutazione si ispira ai principi di:
- trasparenza dei criteri utilizzati e dei risultati di valutazione;
 - informazione preventiva adeguata degli obiettivi aziendali di struttura, degli obiettivi specifici individuali, dei metodi di valutazione della prestazione individuale e di valutazione conseguita attraverso la partecipazione del valutato al procedimento di valutazione anche attraverso il ricorso al metodo del contraddittorio;
 - imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la correlazione tra risultati conseguiti e distribuzione degli obiettivi nonché l'erogazione delle relative componenti tributive;
 - diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che effettua la valutazione;
 - interazione tra valutatore di prima istanza e valutato sui punti di forza e sulle aree di miglioramento della prestazione
 - previsione di una valutazione in seconda istanza su richiesta del valutato nel rispetto del regolamento aziendale di funzionamento dell'Organismo indipendente di Valutazione.

I Principi della valutazione individuale

Articolo 1

3. La mancata esecuzione degli adempimenti correlati alla valutazione dei propri collaboratori da parte del valutatore, con le modalità indicate, costituisce inosservanza della normativa professionale per l'anno successivo.

3. La mancata esecuzione degli adempimenti correlati alla valutazione dei propri collaboratori da parte del valutatore, con le modalità indicate, costituisce inosservanza della normativa professionale per l'anno successivo.

della sua performance, al fine di concordare opportune azioni di miglioramento e di crescita del valutatore deve spiegare la valutazione al dirigente, sottolineando gli aspetti positivi e negativi valutato tramite un confronto diretto, cioè un "colloquio di valutazione", momento in cui il valutatore dovrà procedere alla valutazione finale individuale. La stessa è comunicata dal valutatore al c) Entro la fine del mese di maggio dell'anno successivo cui la valutazione si riferisce, il valutatore comunica eventuali scostamenti rispetto ai risultati attesi ai fini del loro superamento.

b) Nel corso dell'anno il Responsabile della struttura effettua almeno una verifica intermedia e degli obiettivi deve essere, di norma, garantita alla prima data possibile;

obiettivi della struttura; nel caso di assenza prolungata dal servizio del dirigente, l'attribuzione dirigenti collaboratori, comunicando agli stessi gli obiettivi individuali assegnati coerenti con gli a) Entro un mese dalla formalizzazione del Budget, il Responsabile della struttura incontra i propri modalità e tempistiche:

2. Il Processo di Valutazione della Performance Individuale viene svolto secondo le seguenti

1. La valutazione della performance individuale è un processo che consente una crescita professionale costante del dirigente che, attraverso la valutazione, trae informazioni utili al fine del miglioramento della propria performance.

Modalità e Tempistica del Processo di valutazione individuale

Articolo 4

1. La procedura di valutazione riguarda tutto il personale della dirigenza, in servizio sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale nonché in posizione di comando. La procedura di valutazione non si applica al personale della dirigenza che nell'anno di riferimento ha avuto una presenza effettiva inferiore a 90 giorni (giornate lavorate), anche non continuativi.

Soggetti valutati

Articolo 3

3. La valutazione della prestazione individuale è un diritto del dirigente in quanto rappresenta una caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro ed elemento strategico per l'azienda quale strumento per la valorizzazione e responsabilizzazione del personale nel percorso di crescita professionale. Essa rappresenta, ai sensi del d.lgs. 150/2009, uno strumento per premiare il merito e le professionalità attraverso l'uso dei seguenti istituti contrattuali:

- erogazione del trattamento accessorio legato al risultato;
- affidamento o revoca degli incarichi dirigenziali.

contrattuale e legislativa in materia e determina conseguentemente l'attivazione da parte dell'azienda delle procedure disciplinari.

Articolo 5

Contenuto e metodologia della valutazione individuale

1. La scheda di valutazione annuale prende in considerazione analiticamente le seguenti aree di valutazione:

1.1 Per i direttori di dipartimento e di struttura complessa, i responsabili di struttura semplice dipartimentale nonché degli altri responsabili di Centro di Attività:

- a. "Obiettivi": Valutazione apportata al raggiungimento obiettivi di budget negoziati direttamente con la direzione;
- b. "Qualità": Valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze professionali/trasversali dimostrate, dello sviluppo professionale e delle relazioni per ciascuno dei seguenti fattori con medesimo peso:
 - Leadership, Gestione e sviluppo Risorse Umane: valorizzazione, influenza e ottiene il sostegno e la collaborazione delle persone per condurre il gruppo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi anche attraverso la delega ai propri operatori, offrendo un ambiente stimolante e motivante anche attraverso l'uso della comunicazione e della condivisione delle informazioni rilevanti;
 - Gestione dei conflitti: cerca di prevenire i conflitti attraverso la condivisione di regole e valori e tenta la risoluzione consensuale e mediata dei conflitti emergenti adoperandosi attivamente;
 - innovazione e problem solving: coglie gli aspetti essenziali dei problemi ricorrendo sia all'esperienza sia all'innovazione prendendo decisioni tempestive per le risoluzioni delle problematiche, valutandone i rischi;
 - Propensione allo sviluppo professionale e all'aggiornamento: propensione allo sviluppo professionale in coerenza con le funzioni assegnate e disponibilità alla diffusione delle conoscenze teorico pratiche acquisite;
 - Collaborazione e correlazione con le altre strutture: lavora in modo cooperativo e partecipativo con i componenti del proprio team e con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale, aziendale ed extraaziendale;
 - Rapporti con l'utenza: nello svolgimento del proprio lavoro, tiene in considerazione le aspettative e le esigenze dell'utente interno e/o esterno, operando con attenzione e cortesia;
 - Differenziazione dei giudizi: capacità di attribuire valutazioni differenziate ai propri collaboratori

Il punteggio totale dell'Area "Obiettivi" corrisponde al grado di raggiungimento degli Obiettivi della scheda di budget, valutato dall'OIV ed espresso in percentuale. Il processo di assegnazione degli obiettivi si concretizza con la formalizzazione e la notifica al direttore/responsabile.

- *Innovazione e problem solving*: coglie gli aspetti essenziali dei problemi ricorrendo sia all'esperienza sia all'innovazione prendendo decisioni tempestive per le soluzioni delle problematiche, valutandone i rischi;
- *Collaborazione*: lavora in modo cooperativo e partecipativo con i colleghi anche attraverso la condivisione di informazioni rilevanti che facilitino l'operatività delle strutture;

➤ Nell'area della "Qualità" vengono valutati i comportamenti organizzativi e le competenze professionali/trasversali dimostrate, lo sviluppo professionale e le relazioni per ciascuno dei seguenti fattori con medesimo peso:

Il punteggio totale dell'Area "Obiettivi" è la somma dei punti maturati per singolo Obiettivo espresso in percentuale. Il processo di assegnazione degli obiettivi si concretizza con la formalizzazione e la notifica al dirigente.

- Punteggio maturato
- Peso (da attribuire a cura del valutatore) totale pari a 100;
- Performance (rapporto tra Risultato conseguito e Risultato atteso);
- Risultato conseguito (valore da 1 a 10);
- Risultato atteso (valore fisso 10);
- Indicatore
- Descrizione dell'obiettivo;
- un massimo di 5 e, per ogni obiettivo, viene riportato:
- Più precisamente, gli obiettivi individuali specifici attribuiti variano da un minimo di 2 ad un massimo di 5 e, per ogni obiettivo, viene riportato:
- Nell'Area "Obiettivi" sono riportati gli obiettivi individuali specifici assegnati dal superiore gerarchico con il peso attribuito dal singolo valutatore.

- a. "Obiettivi": Valutazione raggiungimento degli obiettivi individuali specifici (di budget e/o altri) assegnati al dirigente;
- b. "Qualità": Comportamenti organizzativi e le competenze professionali/trasversali dimostrate, lo sviluppo professionale e le relazioni

1.2 Per tutti gli altri dirigenti:

| | | |
|----------------------------------|------------------|----------------|
| Responsabili di SSD | a) obiettivi 50% | b) qualità 50% |
| Direttori di Struttura complessa | a) obiettivi 60% | b) qualità 40% |
| Direttori di dipartimento | a) obiettivi 70% | b) qualità 30% |

come di seguito specificati:

La valutazione complessiva della scheda è il risultato del rapporto dei pesi attribuiti ai punti a) e b) fattore espresso in percentuale.

Il punteggio totale dell'Area della "Qualità" è dato dalla somma dei punti maturati per ogni singolo

- *Propensione allo sviluppo professionale e all'aggiornamento*: propensione allo sviluppo professionale in coerenza con le funzioni assegnate e disponibilità alla diffusione delle conoscenze teorico pratiche acquisite;
- *Grado di rispetto delle regole interne dell'organizzazione*: rispetto delle disposizioni previste dal codice di comportamento, dal piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- *Adattamento*: si adegua con flessibilità ai cambiamenti organizzativi interni alla struttura e reagisce ai cambiamenti inattesi in modo efficace;
- *Rapporti con l'utenza*: nello svolgimento del proprio lavoro, tiene in considerazione le aspettative e le esigenze dell'utente interno e/o esterno, operando con attenzione e cortesia;

Il punteggio totale dell'Area della "Qualità" è dato dalla somma dei punti maturati per ogni singolo fattore espresso in percentuale.

La valutazione complessiva della scheda è il risultato del rapporto dei pesi attribuiti ai punti a) e b) come di seguito specificati: a) obiettivi 40% b) qualità 60%

1.3 Per entrambe le tipologie di schede il punteggio finale della valutazione della performance individuale denominato "Valutazione complessiva" è il risultato della media ponderata dei punteggi delle diverse aree di valutazione presenti nella scheda di valutazione.

1.4 Per i titolari degli incarichi di Struttura Complessa e di direzione di Dipartimento la valutazione complessiva della performance annuale è la media delle schede di valutazione dei singoli incarichi.

2. In base al D.lgs. 150/2009, l'attribuzione dei punteggi da parte del valutatore deve rispecchiare una significativa differenziazione dei giudizi. Ciò significa che il valutatore, nell'assegnare i punteggi, deve sempre contestualizzare la performance del singolo dirigente in modo da stabilire un termine di paragone fra tutti i collaboratori. Per ogni fattore, il valutatore dovrà esprimere un giudizio in relazione alla seguente scala di valutazione corrispondente a 10 livelli di adeguatazza della prestazione dove 1 equivale ad un livello di performance per niente adeguato, 5 equivale a un livello della performance non del tutto adeguato e 10 equivale ad un eccellente livello della performance.

3. La scheda di valutazione compilata viene sottoscritta dal valutatore e dal dirigente. Anche nel caso in cui il dirigente valutato non concordi con l'esito della valutazione finale, egli è tenuto a sottoscrivere, per presa visione, l'esito della valutazione. Eventuali considerazioni rispetto alla valutazione potranno essere inserite nell'apposito spazio previsto in calce alla scheda denominato "Osservazioni del valutato". L'apposizione della firma non costituisce un limite rispetto alla possibilità per il dirigente di presentare, ove lo ritenga opportuno, istanza di revisione della valutazione nei modi e tempi indicati all'articolo 8.

4. In caso di cessazione del dirigente la valutazione va comunque effettuata e dev'essere comunicata al valutato per l'acquisizione della firma. Nei casi di impossibilità oggettiva di comunicazione/acquisizione della firma la scheda di valutazione può essere sottoscritta solo dal valutatore.

5. La S.C. Gestione e Sviluppo Personale Dipendente e Convenzionato gestisce l'intero processo di valutazione della performance individuale e, con la collaborazione della S.C. Programmazione

1. Alla fine dell'intero processo di valutazione, si possono configurare due possibilità: valutazione positiva, valutazione negativa. La valutazione è considerata positiva se la "Valutazione

Effetti della valutazione individuale

Articolo 7

2. Relativamente al personale che nel corso dell'anno ha prestato servizio presso più strutture, la valutazione è effettuata dai Responsabili delle strutture presso le quali il dipendente ha prestato servizio – e che hanno precedentemente provveduto ad assegnare gli obiettivi individuali – ciascuno riferendola al periodo di servizio del valutato presso la propria struttura.

3. Il Responsabile della struttura ha il dovere di dare corretta applicazione al sistema di valutazione aziendale valorizzando i comportamenti positivi attraverso la graduazione dei giudizi.

| | |
|------------|---|
| VALUTATO | Direttore di dipartimento Direttore di struttura complessa/Responsabile di struttura semplice dipartimentale Direttore di struttura semplice |
| VALUTATORE | Direttore di dipartimento o amministrativo secondo competenza Direttore di dipartimento o Direttore sanitario o direttore amministrativo o Direttore generale secondo competenza Direttore di struttura complessa Direttore di struttura semplice dipartimentale |

1. La valutazione della performance del dirigente compete al responsabile della struttura cui affrisce il valutato in base al principio per cui *occorre valutare conoscendo l'operato e il lavoro del valutato* secondo la seguente tabella:

Valutatori

Articolo 6

attuativa e Controllo Direzionale, supporta valutati e valutatori durante tutto il ciclo di valutazione e nel recupero delle verifiche finali.

1. La scheda di valutazione finale va inserita nel fascicolo personale del dirigente.

Disposizione finale

Articolo 9

1. Il valutato nel caso in cui non concordi con la valutazione conclusiva espressa dal valutatore può fare istanza di riesame specificando chiaramente gli aspetti non condivisi e le motivazioni. Il valutato può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da altra persona di fiducia.

2. La prima istanza, finalizzata ad instaurare un contraddittorio ed eventuale conciliazione tra le parti, va indirizzata al proprio valutatore e presentata al protocollo aziendale entro 15 giorni dalla presa visione della scheda. Il procedimento di riesame della valutazione deve concludersi entro 30 giorni dalla data di protocollo dell'istanza di riesame, confermando o modificando la valutazione. L'esito del procedimento deve risultare da verbale redatto e sottoscritto dal valutatore e dal valutato.

3. Il valutato, se ritiene, entro i 15 giorni successivi alla firma del verbale può presentare una seconda istanza di riesame all'Organismo Indipendente di Valutazione, il quale procede, di norma, nella prima seduta utile successiva alla richiesta del valutato e redige verbale. L'OIV, in sede di istanza di riesame, assume il ruolo di verifica e validazione della valutazione, con funzione di garanzia rispetto ad anomalie di tipo procedurale e/o metodologico.

Procedure di conciliazione

Articolo 8

1. "Valutazione complessiva" della scheda di valutazione è < 50%. La valutazione è considerata negativa se la valutazione complessiva è < 50%. La valutazione è < 50%.

2. Ai fini dell'erogazione dei compensi economici legati al risultato, i contratti integrativi aziendali definiscono i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo del fondo "Fondo per la retribuzione di risultato" di cui all'art. 95 del CCNL 19.12.2019 nonché le regole per la determinazione delle quote di risultato.

3. Nell'ambito degli incarichi dirigenziali, la valutazione della performance annuale individuale concorre alla formazione della valutazione delle attività professionali da attuarsi da parte del Collegio Tecnico ai fini dell'affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali. Per i dirigenti di nuova assunzione che non abbiano ancora raggiunto i cinque anni di servizio, l'esito positivo delle verifiche annuali è condizione per il progressivo ampliamento degli ambiti dell'incarico di base. La valutazione annuale negativa determinata da un punteggio finale del documento di valutazione < 50% può determinare la revoca dell'incarico prima della scadenza secondo quanto definito dal CCNL in vigore.

2. Il presente regolamento viene applicato a carattere sperimentale e potrà essere soggetto ad ulteriore revisione dopo il primo anno di applicazione.

Articolo 10

Entrata in vigore e durata

1. Il presente regolamento entra in vigore dalla data di adozione del decreto di approvazione ed ha validità fino a revoca.
2. Le scadenze e i termini previsti dal presente documento decorrono dalla data di adozione dello stesso.

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE PERMANENTE PERSONALE DIRIGENTE: DIRETTORE DI DIPARTIMENTO, S.C., DIRETTORE S.S.D. O RESPONSABILE DI CENTRO DI ATTIVITA'

| | |
|----------------|--------------------|
| Cognome e nome | |
| Qualifica | |
| Dipartimento | |
| Incarico | |
| Periodo | DAL _____ AL _____ |

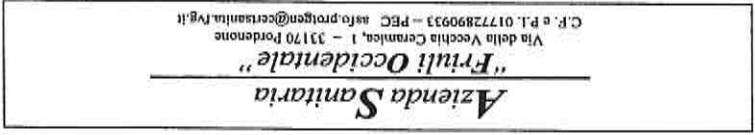
| | | |
|--|---------------------------------------|----------------|
| Sezione 1 - Obiettivi scheda di budget | Valore desunto dalla scheda di budget | Punti maturati |
| Sezione 1 - Obiettivi di budget in % | | |

| Area della qualità della prestazione | Risultato atteso | Risultato conseguito | Performance | Peso | Punti maturati in % |
|--|--|----------------------|-------------|------|---------------------|
| Sezione 2 - Competenze, sviluppi professionali, relazioni, comportamenti | | | | | |
| Leadership, gestione e sviluppo Risorse Umane | Valorizza, influenza e ottiene il sostegno e la collaborazione delle persone per condurre il gruppo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi anche attraverso la delega ai propri operatori, offrendo un ambiente stimolante e motivante anche attraverso l'uso della comunicazione e della condivisione delle informazioni ritenute; | | 0% | 14 | |
| Gestione dei conflitti | Cerca di prevenire i conflitti attraverso la condivisione di regole e valori e tenta la risoluzione consensuale e mediata dei conflitti emergenti adoperandosi attivamente; | | 0% | 14 | |
| Innovazione e problem solving | Coglie gli aspetti essenziali dei problemi ricorrendo sia all'esperienza sia all'innovazione prendendo decisioni tempestive per le risoluzioni delle problematiche, valutandone i rischi; | | 0% | 14 | |
| Propensione allo sviluppo professionale e all'aggiornamento | Propensione allo sviluppo professionale in coerenza con le funzioni assegnate e disponibilità alla diffusione delle conoscenze teorico pratiche acquisite; | | 0% | 14 | |
| Collaborazione e correlazione con le altre strutture | Lavora in modo cooperativo e partecipativo con i componenti del proprio team e con le altre strutture e servizi nell'ambito dell'organizzazione dipartimentale, aziendale ed extraziendale | | 0% | 14 | |
| Rapporti con l'utenza | Nello svolgimento del proprio lavoro tiene in considerazione le aspettative e le esigenze dell'utente interno e/o esterno, operando con attenzione e cortesia | | 0% | 14 | |
| Differenziazione dei giudizi | Capacità di attribuire valutazioni differenziate ai propri collaboratori | | 0% | 14 | |
| Punti totali 100 | | | | | |
| Sezione 2 - Qualità della prestazione in % | | | | | |
| VALUTAZIONE COMPLESSIVA | | | | | |
| 0% | | | | | |

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

| | |
|--------------------------|--|
| Firma del valutatore | |
| Firma valutato | |
| Data valutazione annuale | |



DOCUMENTO DI VALUTAZIONE PERMANENTE PERSONALE DIRIGENTE

Cognome e nome

Qualifica

Dipartimento

Incarico

Periodo

DAL

AL

Struttura Operativa

Sezione 1 - Obiettivi individuali

Valutazione apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati

| Descrizione obiettivo | Indicatore | Risultato atteso | Risultato conseguito | Performance | Peso | Punti maturati in % |
|-----------------------|------------|------------------|----------------------|-------------|---------------------|---------------------|
| Obiettivo 1 | | 10 | | 0% | | - |
| Obiettivo 2 | | 10 | | 0% | | - |
| Obiettivo 3 | | 10 | | 0% | | - |
| Obiettivo 4 | | 10 | | 0% | | - |
| Obiettivo 5 | | 10 | | 0% | | - |
| | | | | | Tot 100 | - |
| | | | | | Performance | 0% |
| | | | | | Peso | 0% |
| | | | | | Punti maturati in % | 0% |

Firma valutato

Data assegnazione obiettivi

| Sezione 2 - Competenze, sviluppo professionale, relazioni, comportamenti | | | | | | |
|--|------------------|----------------------|-------------|------|---------------------|----|
| Area della qualità della prestazione | Risultato atteso | Risultato conseguito | Performance | Peso | Punti maturati in % | |
| Coglie gli aspetti essenziali del problemi ricorrendo sia all'esperienza sia all'innovazione prendendo decisioni tempestive per le risoluzioni delle problematiche, valutandone i rischi | 10 | | 0% | 16,7 | - | |
| Lavora in modo cooperativo e partecipativo con i colleghi anche attraverso la condivisione di informazioni rilevanti che facilitino l'operatività delle strutture | 10 | | 0% | 16,7 | - | |
| Propensione allo sviluppo professionale e disponibilità alla diffusione delle funzioni assegnate e disponibili alla diffusione delle conoscenze teorico pratiche acquisite | 10 | | 0% | 16,7 | - | |
| Rispetto delle disposizioni previste dal codice di comportamento, dal piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza | 10 | | 0% | 16,7 | - | |
| Grado di rispetto delle regole interne dell'organizzazione | 10 | | 0% | 16,7 | - | |
| Adattamento | 10 | | 0% | 16,7 | - | |
| Rapporti con l'utenza | 10 | | 0% | 16,7 | - | |
| | | | | | Punti totali 100 | - |
| | | | | | Performance | 0% |
| | | | | | Peso | 0% |
| | | | | | Punti maturati in % | 0% |

| Sezione 2 - Qualità della prestazione in % | | | | | | |
|--|------------------|----------------------|-------------|------|---------------------|----|
| Area della qualità della prestazione | Risultato atteso | Risultato conseguito | Performance | Peso | Punti maturati in % | |
| Coglie gli aspetti essenziali del problemi ricorrendo sia all'esperienza sia all'innovazione prendendo decisioni tempestive per le risoluzioni delle problematiche, valutandone i rischi | 10 | | 0% | 16,7 | - | |
| Lavora in modo cooperativo e partecipativo con i colleghi anche attraverso la condivisione di informazioni rilevanti che facilitino l'operatività delle strutture | 10 | | 0% | 16,7 | - | |
| Propensione allo sviluppo professionale e disponibilità alla diffusione delle funzioni assegnate e disponibili alla diffusione delle conoscenze teorico pratiche acquisite | 10 | | 0% | 16,7 | - | |
| Rispetto delle disposizioni previste dal codice di comportamento, dal piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza | 10 | | 0% | 16,7 | - | |
| Grado di rispetto delle regole interne dell'organizzazione | 10 | | 0% | 16,7 | - | |
| Adattamento | 10 | | 0% | 16,7 | - | |
| Rapporti con l'utenza | 10 | | 0% | 16,7 | - | |
| | | | | | Punti totali 100 | - |
| | | | | | Performance | 0% |
| | | | | | Peso | 0% |
| | | | | | Punti maturati in % | 0% |

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

0%

OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

OSSERVAZIONI DEL VALUTATO

Data valutazione annuale

Firma del valutatore

Firma valutato

Azienda Sanitaria
"Friuli Occidentale"
 Via della Vecchia Ceramica, 1 - 33170 Fordenone
 C.F. e P.I. 01772890933 - PEC asfo.protegen@certsantia.fvg.it

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: RICCARDO MARIO PAOLI

CODICE FISCALE: PLARCR66T09A271S

DATA FIRMA: 25/06/2020 10:51:04

IMPRONTA: A07A45993C0E43C20D445DA8D901425C865365FC89F95E4CA4CD2614F5B83C24
865365FC89F95E4CA4CD2614F5B83C243B2B7D94F2DBFE063AAD36D364CBAF36
3B2B7D94F2DBFE063AAD36D364CBAF3680C46DD81BD4C6711EA6201D4DB9DD66
80C46DD81BD4C6711EA6201D4DB9DD66FCE8A71FE42488FA5DF6BC515BAB1242

NOME: MICHELE CHITTARO

CODICE FISCALE: CHTMHL71R31L483A

DATA FIRMA: 25/06/2020 11:16:05

IMPRONTA: 1044E8B8DFD6034D32D00442D321FD8732D8C37D9F082AC003B85F54208B588D
32D8C37D9F082AC003B85F54208B588DF0E78AD12885C6B98CB1DD04E946388A
F0E78AD12885C6B98CB1DD04E946388A0392DF870190F2FB0B3A4189030B844E
0392DF870190F2FB0B3A4189030B844ED074A49C1DC60C9B4B17729E4F582E1A

NOME: CARLO FRANCESCUTTI

CODICE FISCALE: FRNCRL60H19B940W

DATA FIRMA: 25/06/2020 11:23:09

IMPRONTA: 98B4EB9A97911760EEAE487B90BE597F5DB2C4BC97F6F1D97691D5EC07B78A3D
5DB2C4BC97F6F1D97691D5EC07B78A3D724CB62C8CF2B995D0D460B113BCBE4E
724CB62C8CF2B995D0D460B113BCBE4EDB268E16D3F0E6C672016D20010198FA
DB268E16D3F0E6C672016D20010198FAB5D448F89A99959AA0D3FFF4044ECC5E

NOME: JOSEPH POLIMENI

CODICE FISCALE: PLMJPH69D21Z404X

DATA FIRMA: 25/06/2020 11:40:34

IMPRONTA: 1832DBBB57E4A93B8D82FBB8D98A1B68DD2994B7FD1029756C53163DF01E5DA3
DD2994B7FD1029756C53163DF01E5DA310187DF8DB098243FADE85FD20202A8A
10187DF8DB098243FADE85FD20202A8A578F8A9EF780127F149C1675D8A3634A
578F8A9EF780127F149C1675D8A3634A1EE1CFB6A9088108471521B2D7123A46