

Obiettivi individuali anno 2017

Di seguito si rappresentano le informazioni sintetiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura assegnati e siglati in calce nella scheda di budget di ciascuna U.O., in particolare, sul grado di differenziazione dei giudizi, si evidenziano le seguenti classi di punteggio finale:

Dirigenza:

- a) pari al 100%
- b) tra il 90 ed il 99,9%
- c) tra il 80 ed il 89,99%
- d) tra il 70 ed il 79,99%
- e) tra il 60 ed il 69,99%
- f) tra il 50 ed il 59,99%
- g) inferiore al 50%

Comparto:

- a) pari al 100%
- b) tra il 91 ed il 99,9%
- c) tra il 76 ed il 90%
- d) tra il 61 ed il 75%
- e) tra il 50 ed il 60%
- g) inferiore al 50%

Ai punteggi attribuiti alla performance della struttura organizzativa si aggiunge la valutazione individuale del personale dipendente come previsto dai vari accordi integrativi.

TABELLA 1 - "Categorie di personale oggetto della valutazione individuale"

	Personale valutato	mese e anno pagamento	valutazione ancora in corso
Dirigenti	308	gen-19	NO
Comparto	1444	dic-18	NO

TABELLA 2 - "Personale per classi di punteggio finale"

	100%	90%-99,9%	80%-89,9%	70%-79,9%	60%-69,9%	50%-59,9%	Inf.al 50%
Dirigenti	195	103	7	1	0	0	0

	100%	91%-99%	76%-90%	61%-75%	50%-60%	Inferiore al 50%
Comparto	775	516	119	10	2	0

Personale Dirigenza AV4 - Area della Dirigenza Medica e Veterinaria e della Dirigenza S.P.T.A.: riferimento Accordi Integrativi per la Retribuzione di Risultato anno 2017 recepito con determina 737/2018 e 791/2018

Stralcio Accordo Integrativo dirigenza Medica e Veterinaria:

Art. 6 - Sistema di valutazione e misurazione della performance.

Lo Strumento di misurazione della performance individuale è rappresentato dalla scheda di valutazione individuale allegata.

Art. 7 -Fondo di finanziamento

Il fondo annualmente determinato viene integralmente destinato alla valutazione della performance delle UU.OO. legato al grado di partecipazione nel conseguimento degli obiettivi di budget.

Art. 9 -Determinazione delle quote individuali

Il numero delle quote totali da utilizzare per la ripartizione del fondo tra le varie UU.OO. Viene calcolato sulla base dei dipendenti a tempo indeterminato presenti in servizio al 31.12.17, suddivisi per incarico, moltiplicato il valore unitario attribuito in base al seguente criterio:

Dirigente con incarico di base < 5 anni (ex art. 27 lett. D):	quote	0,8
Dirigente con incarico professionale (ex art. 27 lett. C):	quote	1
Dirigente con incarico di alta spec.ne (ex art. 27 lett. C):	quote	1,08
Dirigente con incarico di struttura semplice (ex art. 27 lett. B):	quote	1,15
Dirigente con incarico di struttura semplice dipartimentale (ex art. 27 lett. B):	quote	1,27
Dirigente con incarico di struttura complessa (ex art. 27 lett. A):	quote	1,4

Art. 11 -Valutazione collegata alla performance individuale

Il punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale incide per il 5% sul valore unitario della quota individuale.

Stralcio Accordo Integrativo dirigenza SPTA:

Art. 6 - Sistema di valutazione e misurazione della performance.

Lo Strumento di misurazione della performance individuale è rappresentato dalla scheda di valutazione individuale allegata.

Art. 7 -Fondo di finanziamento

Il fondo annualmente determinato viene integralmente destinato alla valutazione della performance delle UU.OO. legato al grado di partecipazione nel conseguimento degli obiettivi di budget.

Art. 9 -Determinazione delle quote individuali

Il numero delle quote totali da utilizzare per la ripartizione del fondo tra le varie UU.OO. Viene calcolato sulla base dei dipendenti a tempo indeterminato presenti in servizio al 31,12,2017 , suddivisi per incarico, moltiplicato il valore unitario attribuito in base al seguente criterio:

Per i dirigenti SPTA:

dirigente ex I° livello	quote	n. 1,00
dirigente ex II° Livello	quote	1,2

Art. 11 -Valutazione collegata alla performance individuale

Il punteggio riportato nella scheda di valutazione individuale incide per il 5% sul valore unitario della quota individuale.

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Dirigenza Medica e Veterinaria

Anno	Struttura Organizzativa
------	-------------------------

DATI ANAGRAFICI DEL VALUTATO

Cognome e Nome	Matricola
----------------	-----------

Posizione Professionale

Area dei Risultati	Punteggio	
Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza	<input type="text"/>	max 35 punti
Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati <i>(come da scheda obiettivi allegata)</i>	<input type="text"/>	max 35 punti

Area dei comportamenti organizzativi	Punteggio	
Integrazione interna/esterna	<input type="text"/>	max 10 punti
Organizzazione	<input type="text"/>	max 10 punti
Risoluzione dei conflitti	<input type="text"/>	max 10 punti

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=somma dei punteggi) max 100 punti

Punti di forza e Aspetti da migliorare

Osservazioni del valutato

Data _____

Firma del valutatore

Firma del valutato

SCHEDA DI VALUTAZIONE

Dirigenza S.P.T.A.

Responsabile di Dipartimento, di Struttura Complessa e di Struttura Semplice a natura Dipartimentale

Anno	Struttura Organizzativa

DATI ANAGRAFICI DEL VALUTATO

Cognome e Nome	Matricola

Posizione Professionale

Area dei Risultati

Punteggio

Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza

max 35 punti

Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati
(come da scheda obiettivi allegata)

max 35 punti

Area dei comportamenti organizzativi

Punteggio

Integrazione interna/esterna

max 10 punti

Organizzazione

max 10 punti

Risoluzione dei conflitti

max 10 punti

VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=somma dei punteggi)

max 100 punti

Punti di forza e Aspetti da migliorare

Osservazioni del valutato

Data _____

Firma del valutatore

Firma del valutato

COMPARTO -SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE anno 2017

Personale del comparto AV4 - Area del comparto: riferimento Accordo Integrativo Produttività Collettiva anno 2017 recepito con detemrina 737/2018

Stralcio Accordo Integrativo Comparto:

Art. 4 - La valutazione della performance individuale.

Lo Strumento di misurazione della performance individuale è rappresentato dalla scheda di valutazione individuale allegata.

Art. 2 -Gestione del salario di produttività.

Il fondo è annualmente ricostituito con apposito atto, ed è preposto alla corresponsione dei premi per la qualità della prestazione individuale e per i compensi della produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi.

Esso viene integralmente destinato alla realizzazione di progetti per il raggiungimento degli obiettivi di budget annualmente definiti in coerenza agli obiettivi assegnati dalla Direzione Generale ASUR, da corrispondere al personale del comparto di tutte le UU.OO.

Art. 3.1 Determinazione delle quote

CATEGORIA A	1,00 quota
CATEGORIA B	1,15 quota
CATEGORIA BS	1,25 quota
CATEGORIA C	1,45 quota
CATEGORIA D	1,75 quota
CATEGORIA DS	1,80 quota

Art. 3.3 Modalità di attribuzione del fondo

Il fondo verrà ripartito tra il personale della U.O. previa verifica del Nucleo di Valutazione tenendo conto dei seguenti criteri:

Il 86,5% è subordinato al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla U.O. in sede di contrattazione di budget;

Il 5% è legato alla valutazione della performance individuale in conformità a quanto previsto dal "Piano della Performance" ASUR approvata con Determina del Direttore Generale Asur n. 262 del 7 aprile 2015.

l'8,5% è destinato alla realizzazione di progettualità strategiche

SCHEMA DI VALUTAZIONE

Comparto

Anno	Struttura Organizzativa

DATI ANAGRAFICI DEL VALUTATO

Cognome e Nome	Matricola

Posizione Professionale

Area dei Risultati	Punteggio	
Livello di partecipazione ai risultati della struttura di appartenenza		max 25 punti
Livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati <i>(come da scheda obiettivi allegata)</i>		max 25 punti

Area dei comportamenti organizzativi	Punteggio	
Conoscenze generali		max 12,5 punti
Grado di coinvolgimento nella struttura		max 12,5 punti
Attenzione ai propri doveri		max 12,5 punti
Orientamento all'utenza		max 12,5 punti
VALUTAZIONE COMPLESSIVA (=somma dei punteggi)		max 100 punti

Punti di forza e Aspetti da migliorare
Osservazioni del valutato

Data _____

Firma del Valutatore

Firma del valutato
