



A Z I E N D A
O S P E D A L I E R A
S A N T A M A R I A
T E R N I

Direzione per l'Amministrazione del Personale

Ufficio Relazioni Sindacali

AREA DIRIGENZA SPTA

PREMESSO CHE:

- la quantificazione annuale dei fondi determinata in via preventiva, tra l'altro quasi sempre in costanza di vacanza contrattuale, non può che rappresentare una stima atteso che la determinazione definitiva di certe voci componenti può essere effettuata solo ad esercizio terminato e in applicazione dei successivi rinnovi contrattuali interessanti l'anno in questione;
- la determinazione definitiva dei fondi contrattuali è anche la condizione necessaria per poter procedere alla stima dei relativi residui a consuntivo al fine del loro eventuale utilizzo nel fondo di risultato, in aderenza alle vigenti previsioni contrattuali;
- è tuttora in corso a livello nazionale l'iter procedurale di attuazione del nuovo sistema di Contrattazione collettiva nazionale e integrativa dettato dal D.Leg.vo 150/2009;
- l'art.9 della Legge 30 luglio 2010, n. 122 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2010, n.78 recante misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" ha dettato specifiche disposizioni di contenimento della spesa pubblica attraverso una specifica gestione dei fondi contrattuali;
- l'interpretazione delle suddette disposizioni normative è stata resa congiuntamente da ultimo con il testo coordinato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome e dalla Conferenza dei Presidenti delle Assemblee legislative regionali con l'atto n.11/116/CR05/C1 DEL 13 OTTOBRE 2011;
- la Circolare del 15 aprile 2011, n.12 del Ministero dell'Economia e delle Finanze "Applicazione dell'art.9 D.L.31 maggio 2010, n.78, convertito con modificazioni nella L.30 luglio 2010 n. 122, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" ha fornito specifiche istruzioni applicative delle disposizioni sopra richiamate;

- nel corso del 2012, a seguito di specifiche trattative sindacali, sono stati avviati dei nuovi progetti incentivanti aziendali, finalizzati all'incremento degli standards quali-quantitativi di erogazione delle prestazioni assistenziali;
- nel corrente anno sono stati prorogati i progetti incentivanti aziendali in essere al 31.12.2012;
- permangono tuttora le motivazioni e le strategie aziendali poste alla base dei progetti incentivanti aziendali oggetto della proroga di cui sopra;

LE PARTI

NEL CORSO DEGLI INCONTRI DEL 22 APRILE E 11 GIUGNO 2013

- ✓ preso atto dell'atto deliberativo n.244 del 8.05.2013 relativo all'aggiornamento dei fondi contrattuali anno 2012 e alla costituzione provvisoria dei fondi contrattuali anno 2013;
- ✓ preso atto della gestione dei fondi a consuntivo dell'anno 2012;
- ✓ considerate le risultanze dei progetti incentivanti aziendali riferibili al 2012;
- ✓ tenuto conto dell'esigenza di incrementare gli standards quali-quantitativi di erogazione delle prestazioni assistenziali dell'Azienda;
- ✓ preso atto dell'informativa resa dalla parte pubblica sulla specifica dei progetti incentivanti aziendali utili per l'anno 2013 all'incremento degli standards quali-quantitativi di erogazione delle prestazioni assistenziali dell'Azienda;
- ✓ tenuto conto che il quadro normativo di settore risulta allo stato profondamente mutato, rispetto ai periodi in cui è stata condotta la contrattazione integrativa aziendale sulla valutazione del personale e il collegato sistema incentivante per gli anni 2010 - 2011, dall'impatto delle nuove disposizioni normative, dettate dal comma 11 e seguenti dell'art.5 del D.L. 95/2012 convertito con modificazioni dalla Legge 135/2012, che hanno di fatto superato le previsioni della cd. Legge Brunetta;
- ✓ tenuto conto dell'Accordo sindacale 11 aprile 2012 relativamente alla finalizzazione delle risorse dei Fondi contrattuali gestione anni 2011-2012;

CONCORDANO

1. DI FINALIZZARE le risorse residue della gestione dei Fondi anno 2012 parte nel fondo di risultato 2012 e parte nel fondo di risultato 2013, così come da tabella analitica di cui all'allegato n.1 parte integrante e sostanziale del presente accordo;

Accordo 11 giugno 2013

2. DI DESTINARE il fondo di risultato a consuntivo anno 2012 alle incentivazioni delle Performance individuale e organizzativa sulla base del documento di cui all'allegato n.2 relativo al sistema di valutazione e del collegato sistema incentivante anno 2012;
3. DI FINANZIARE i progetti incentivanti aziendali della dirigenza sanitaria previsti per l'anno 2013, così come specificamente individuati e definiti nell'allegato n.1 parte integrante e sostanziale del presente accordo, per una somma pari a € 55.000, e sulla base delle motivazioni e modalità specificamente riportate nella relazione illustrativa ai progetti agli atti dell'Ufficio Relazioni Sindacali;
4. DI DEFINIRE rapidamente l'adozione del definendo sistema di valutazione permanente connesso al complessivo ciclo di pianificazione della performance aziendale e al sistema incentivante anno 2013.

PARTE PUBBLICA

[Handwritten signature]

PARTE SINDACALE

OO.SS.	FIRMA
FASSID AUPI /UIL	<i>[Handwritten signature]</i>
CGIL-FP	<i>[Handwritten signature]</i>
CISL-FPS	<i>[Handwritten signature]</i>
SINAFI	
SNABI	<i>[Handwritten signature]</i>

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]



AZIENDA
OSPEDALIERA
SANTA MARIA
TERNI

Servizio Sanitario Nazionale

AREA DIRIGENZA SP7A
CCNL BIENNIO ECONOMICO 2008-2009
CONSUNTIVO FONDI 2012 - COSTITUZIONE FONDI 2013

Regione Umbra

DIRIGENZA SANITARIA					
FONDI 2012	Spesabile 2012	Risorse Spese	Applicazioni per risparmi (1° cart. 7) L.133/2008)	Risorse disponibili Preventivo (Aprile 2013)	Finalizzazione discesa
Retribuzione di Posizione e Accessorio					Risultato 2012
Risultato 2012	203.081,00	-141.719,00	-697,00	60.675,00	Progetti Incentivati 2013
	55.309,00	-30.000,00	-1.497,00	23.808,00	Risultato 2012
TOTALE 2012	258.397,00	-171.719,00	-2.194,00	84.484,00	
					40.675,00
					-20.000,00
					23.909,00
					64.484,00

Totale risorse Risultato 2012 a consuntivo	84.484,00
Qualità prestazione Individuale e Progetti aziendali	26.690,40
	30.000,00
Performance Organizzativa	37.793,60

DIRIGENZA SANITARIA

FONDI 2013	PREVENTIVO SPENDIBILE	PREVENTIVO SPENDIBILE
Retribuzione di Posizione	179.359,00	storico
Treatmento accessorio	34.710,00	storico
Risultato 2013	58.296,00	Progetti Incentivati
Risorse 2012	20.000,00	Preventivo
Totale Risultato 2013	78.296,00	Performance
TOTALE	292.386,00	



AZIENDA
OSPEDALIERA
SANTA MARIA
TERNI

Servizio Sanitario Nazionale

AREA DIRIGENZA SP7A
CCNL BIENNIO ECONOMICO 2008-2009
CONSUNTIVO FONDI 2012 -COSTITUZIONE FONDI 2013

Regione Umbria

DIRIGENZA PTA					
FONDI 2012	Spesabile 2012	Risorse Spese	Applicazioni per risparmi (1° c. art. 71 L. 133/2008)	Risorse disponibili Preventivo (Aprile 2013)	Finalizzazione risorse
Retribuzione di Posizione e Accessorio	136.843,00	-101.701,00	0,00	34.942,00	Risultato 2012 Progetti incentivanti 2013
Risultato 2012	17.961,00	-6.956,00	-	11.005,00	Risultato 2012
TOTALE 2012	154.804,00	-108.657,00	0,00	45.947,00	15.947,00

Risorse disponibili a consuntivo 2012	15.947,00
---------------------------------------	-----------

DIRIGENZA PTA

FONDI 2013	PREVENTIVO	Finalizzazione risorse
Retribuzione di Posizione	159.214,00	Storico
Tattamento accessorio	4.758,00	Storico
Risultato 2013	21.553,00	Preventivo Performance 2013
Risorse 2012 per Progetti 2013	30.000,00	Progetti aziendali 2013
Risultato 2013	51.553,00	
TOTALE	215.525,00	



AZIENDA
OSPEDALIERA
SANTA MARIA
TERNI

Servizio Sanitario Nazionale

AREA DIRIGENZA SPTA
CCNL BIENNIO ECONOMICO 2008-2009
CONSUNTIVO FONDI 2012 - COSTITUZIONE FONDI 2013

Regione Umbria

Professioni sanitarie infermieristiche							
FONDI 2012	Spesabile 2012	Risorse Spese	Applicazioni per risparmi (1° c.art.71 L.133/2008)	Risorse disponibili Preventivo (Aprile 2013)	Finalizzazione risorse		
Retribuzione di Posizione	21.996,00	-2.533,00	0,00	19.463,00	a risultato 2012	1.600,00	
Trattamento accessorio	2.249,00	-1.872,00	0,00	377,00	Progetti incentivanti 2013	-17.863,00	
Retribuzione di Risultato	2.090,00		0,00	2.090,00	a risultato 2012	0,00	
TOTALE	26.335,00	-4.405,00	0,00	21.930,00	a risultato 2012	2.090,00	3.690,00

Risorse disponibili a consuntivo 2012	3.690,00
---------------------------------------	----------

1.845,00

FONDI 2013	PREVENTIVO	Finalizzazione risorse
Retribuzione di Posizione	42.387,00	Storico
Trattamento accessorio	4.498,00	Storico
Risultato 2013	4.180,00	Preventivo Performance 2013
Risorse 2012 per Progetti 2013	17.863,00	Progetti aziendali 2013
Risultato 2013	22.043,00	
TOTALE	68.928,00	

PROGETTI dirigenti sanitari prorogati al 2013

STRUTTURA	Progetto	Personale coinvolto	Budget
			Annuale Importo annuale
S.C. RADIOTERAPIA S.S. Fisica Sanitaria	Progetto RESPONSABILE PER LA SICUREZZA IN RISONANZA MAGNETICA SIEMENS VERIO 3 TESLA Progetto TENUTA ED AGGIORNAMENTO DELL'ANAGRAFE DELLE APPARECCHIATURE RADIOLOGICHE	Dott. Italiani M.	10.000,00
	Progetto IMPLEMENTAZIONE E SVILUPPO DELL'ATTIVITA'DI NEURORADIOLOGIA	Dott. Muti M.	5.000,00
	Progetto ESPERTO QUALIFICATO DI III GRADO PER LA SEZIONE RADIOLOGICA ACCELERATORE LINEARE ELEKTA PRECISE	Dott.ssa Casale M.	5.000,00
	Progetto ADDETTO ALLA SICUREZZA LASER	Dott. Buono E.	5.000,00
	Progetto AMPLIAMENTO INDAGINI TOSSICOLOGICHE A PRIVATI	Dott.ssa Tonfi V.	5.000,00
S.C. MEDICINA LEGALE S.S. TOSSICOLOGIA FORENSE	Progetto GENETICA DEI TUMORI CEREBRALI Progetto NUTRIGENETICA	Dott.ssa Manfredi E.	5.000,00
	Progetto IMPLEMENTAZIONE MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO Progetto implementazione applicativo SIMPLEDO.NET	Dott. Belardinelli Vanio	10.000,00
S.S. Servizio prevenzione e protezione	Progetto STRESS E CUORE. PROMUOVERE L'EMPOWERMENT DELLA PERSONA POST INFARTUATA Progetto INTERVENTO PSICOLOGICO NEL PRONTO SOCCORSO	Dott. Lazzari D.	10.000,00
S.C. PSICOLOGIA S.S. Servizio di psicologia			
TOTALI			55.000,00

2

2

leg

RR

S

3



AZIENDA
OSPEDALIERA
SANTA MARIA
TERNI

**SISTEMA DI VALUTAZIONE e COLLEGATO SISTEMA INCENTIVANTE
ANNI 2012-2013**

AREA DIRIGENZA SANITARIA PROFESSIONALE TECNICA E AMMINISTRATIVA

Premessa

Il quadro normativo di settore risulta allo stato profondamente mutata, rispetto ai periodi in cui è stata condotta la contrattazione integrativa aziendale sulla valutazione del personale e il collegato sistema incentivante per gli anni 2010 - 2011, dall'impatto delle nuove disposizioni dettate dal comma 11 e seguenti dell' art. 5 del D.L. 95/2012 convertito con modificazioni dalla Legge 135/2012 che hanno di fatto superato le previsioni della cd. Legge Brunetta.

Alla luce di quanto sopra evidenziato e delle riflessioni espresse sia dalla nuova Direzione Aziendale, sia dalla parte sindacale sia dal Nucleo di Valutazione Aziendale circa le criticità riscontrate nei preesistenti sistemi di valutazione e incentivanti aziendali, comunque influenzati dalla previgente normativa, attualmente temporaneamente disapplicata, le parti ritengono necessario definire e implementare per l'anno 2013 un sistema di valutazione individuale utile al perseguimento delle diverse finalità di pianificazione strategica, programmazione e controllo, gestione e sviluppo risorse umane e coordinamento organizzativo.

Le parti, pertanto, si impegnano all'adozione nel più breve tempo possibile del definendo sistema di valutazione permanente connesso al complessivo ciclo di pianificazione della performance aziendale.

Nelle more della messa appunto e adozione del sistema di cui sopra, connesso anche al riorganizzando assetto aziendale, le parti intendono avvalersi dello strumento transitorio di seguito descritto utile alla valutazione del personale per l'anno 2012, frutto di una mediazione tra le analisi a consuntivo dei risultati dei precedenti sistemi e la propedeutica programmazione del definendo sistema per l'anno 2013.

Sistema di valutazione e collegato sistema incentivante anno 2012.

Per la valutazione del personale della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica e Amministrativa anno 2012 ci si avvale di n.4 modelli di schede così distinte:

- ✓ Dirigenti Sanitari responsabili di incarichi di Struttura Complessa;
- ✓ Dirigenti Sanitari responsabili di incarichi di Struttura Semplice e di Incarichi Professionali;
- ✓ Dirigenti PTA responsabili di incarichi di Struttura Complessa;
- ✓ Dirigenti PTA responsabili di incarichi di Struttura Semplice e di Incarichi Professionali;

Punteggi di valutazione

Incarichi	Performance Complessiva		Performance Organizzativa	
	MIN positiva	MAX	MIN positiva	MAX
SC/SSD	10/12	50/55	12	30
SS/IP	12	55	12	30

La valutazione del personale della Dirigenza SPTA anno 2012 permette l'accesso al collegato sistema incentivante secondo le seguenti modalità.

I beneficiari sono raggruppati in ordine alfabetico per struttura sulla base della votazione complessiva riportata nella scheda di valutazione.

Abbattimenti sulla valutazione:

per procedimenti disciplinari nel corso dell'anno di riferimento :

- 2 punti per le sanzioni disciplinari fino a multa di importo pari a quattro ore della retribuzione riportate nell'ultimo triennio;
- 5 punti per le sanzioni disciplinari superiori riportate nell'ultimo triennio

Il collegato sistema incentivante prevede, a seguito della valutazione, l'attribuzione del compenso incentivante 2012 complessivo individuale che è composto dalle quote di performance individuale e performance organizzativa come di seguito riportato e sulla base delle risorse disponibili e finalizzate dalla contrattazione integrativa aziendale.

Risorse impiegate:

Dirigenza Sanitaria

Totale Risorse considerate al fini della Retribuzione di Risultato e per il premio della qualità Individuale anno 2012	Risorse	Finalizzazione
	94.484,00	
30.000,00		Progetti aziendali incentivanti
26.690,00		Valorizzazione prestazione individuale
		Performance organizzativa
37.793,60		Valorizzazione

[Handwritten signatures and initials]

Dirigenza PTA

Totale Risorse considerate ai fini della Retribuzione di Risultato e per il premio della qualità Individuale anno 2012	Risorse	Finalizzazione
15.947,00		Performance Individuale
	7.973,50	Valorizzazione prestazione individuale
		Performance organizzativa
	7.973,50	Valorizzazione

Dirigenza Sanitaria delle Professioni Infermieristiche

Totale Risorse considerate ai fini della Retribuzione di Risultato e per il premio della qualità Individuale anno 2012	Risorse	Finalizzazione
3.690,00		Performance Individuale
	1.845,00	Valorizzazione prestazione individuale
		Performance organizzativa
	1.845,00	Valorizzazione

Quota di performance individuale rapportata al valore complessivo raggiunto tramite la scheda di valutazione con abbattimento percentuale di tutte le assenze complessive anche non continuative dal servizio secondo lo schema sotto riportato.

Con riserva per il 20% del personale più meritevole di un trattamento incentivante maggiorato del 10% rispetto al trattamento mediamente spettante.

Quota incentivante della performance organizzativa rapportata al valore raggiunto dalla somma dei parametri pertinenti della scheda di valutazione e della percentuale di raggiungimento di performance di struttura con abbattimento percentuale sulla votazione delle assenze complessive anche non continuative dal servizio secondo lo schema sotto riportato.

70
Mg
L M
S d

PK

Abbattimento percentuale, sul compenso, di tutte le assenze dal servizio, anche non continuative, a qualsiasi titolo tranne il congedo ordinario.	
Assenze effettive	Percentuale di abbattimento delle quota incentivante spettante in base alla valorizzazione
Fino a 15 gg di assenza dal servizio	0
Dal 16° al 30° giorno di assenza dal servizio	-15%
Dal 31° al 46° giorno di assenza dal servizio	-25%
Dal 47° al 70° giorno di assenza dal servizio	-50%
Dal 71° al 120° giorno di assenza dal servizio	-75%
Dal 121° a 6 mesi	-85%
Oltre 6 mesi	-100%
Personale cessato o di nuova assunzione con una presenza superiore almeno ai tre mesi ma inferiore ai 6 mesi	- 75%

I risparmi ricavati dall'abbattimento percentuale delle assenze sono ridistribuiti proporzionalmente in base alla presenza.

I già definiti e conclusi progetti incentivanti aziendali anno 2012 sono quota parte del sistema di premialità individuale.

1) Premio della Qualità della prestazione individuale

All'incentivazione del premio della qualità della prestazione individuale è destinato il 50% delle risorse economiche disponibili annualmente nel "Fondo per la Retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale".

2) Retribuzione di risultato

All'incentivazione della retribuzione di risultato è destinato il restante 50% delle risorse economiche disponibili annualmente nel "Fondo per la Retribuzione di risultato e per il premio della qualità della prestazione individuale".

Tale misura incentiva è legata al raggiungimento degli obiettivi concordati con i direttori delle strutture organizzative aziendali in sede di negoziazione di budget.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura rappresenta la base per commisurare il trattamento accessorio da attribuire a tutto il personale dirigente afferente alla medesima struttura.

La determinazione della quota individuale della retribuzione di risultato da erogare a consuntivo a ciascun dirigente, è connessa:

- **per i Responsabili di Centro di Attività /Costo**

agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di eventuale diretta responsabilità;

- **per tutti coloro che non sono responsabili del Centro di Attività/Costo di afferenza**

al grado di raggiungimento dei risultati di ogni Centro di Responsabilità/Attività di afferenza e al conseguente ammontare della quota di retribuzione di risultato assegnata; al proporzionale grado di partecipazione del dirigente al raggiungimento degli obiettivi dell'eventuale Centro di Responsabilità/Attività afferente valorizzato nelle modalità indicate nelle allegate schede.

Per quanto riguarda il grado di raggiungimento dei risultati di ogni Centro di Attività, si applica un criterio a scaglioni, secondo un rapporto di proporzionalità rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi:

Performance Negativa	Percentuale di conseguimento degli obiettivi $< 30\%$ $=$	Nessun premio
Performance Positiva	Percentuale di conseguimento degli obiettivi compresa tra il 31% e il 79 %	Quota di premio pari alla percentuale di conseguimento
Performance Eccellente	Percentuale di conseguimento degli obiettivi $> 80\%$ $=$	Quota di premio totalmente liquidata (100%)

Criteri di Valutazione

I dirigenti sono valutati attraverso cinque gradi di valutazione:

Scala di valori tra 1 a 5 da utilizzare nella valutazione oggetto della presente scheda:

Punteggio	Valutazione	Esplicitazione
1	SCARSO	Descrive un livello di contributo inferiore rispetto all'atteso.
2	MIGLIORABILE	Descrive un livello di contributo sufficiente, che risponde parzialmente alle attese e presenta significativi margini di miglioramento.
3	BUONO	Descrive un livello di contributo pienamente corrispondente all'atteso.
4	OTTIMO	Descrive un livello di contributo superiore alle attese, di qualità ottima e costante nel tempo.
5	ECCELLENTE	Descrive un contributo ritenuto eccezionale, ovvero eccellente in ogni aspetto e decisamente superiore alle aspettative.

rispetto ai parametri di valutazione, variamente calibrati, e differenziati a seconda della responsabilità gestionale rivestita dai dirigenti interessati e dell'ambito di performance considerata così come da schede allegate.

Processo valutativo

Nelle procedure valutative, il Nucleo di Valutazione Aziendale, responsabile del controllo sul corretto esercizio della valutazione da parte dei dirigenti competenti, sul piano formale e sostanziale:

1. monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
2. comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione.
3. garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo del premio della qualità della prestazione individuale;
4. si esprime in via definitiva sulle valutazioni emesse dai dirigenti competenti.

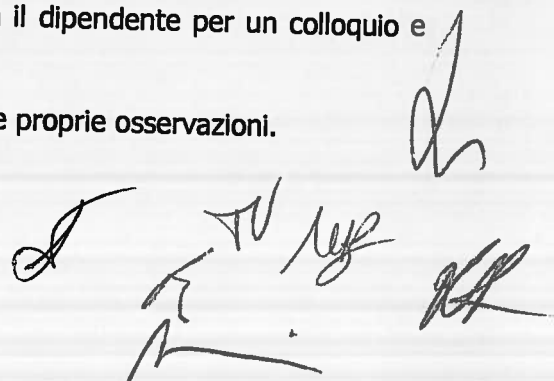
La competenza per la valutazione delle prestazioni e dei risultati, in relazione ai rispettivi incarichi, è così individuata:

Valutato	Valutatore
Incarico Professionale	Responsabile della struttura di appartenenza
Responsabile Alta Professionalità	Responsabile della struttura di appartenenza del Dirigente
Responsabile Struttura semplice	Direttore della struttura Complessa di appartenenza
Responsabile Struttura semplice dipartimentale/interdipartimentale	Direttore/i del dipartimento/I di appartenenza
Direttore Struttura Complessa	Direttore del dipartimento di appartenenza
Direttore di dipartimento	Direttore Amministrativo / Direttore Sanitario rispetto all'Area di riferimento
Responsabili Strutture in staff/ in line alla direzione aziendale	Direttore Amministrativo / Direttore Sanitario rispetto all'Area di riferimento

Il valutatore, come sopra individuato, compila la relativa scheda scegliendo tra le varie opzioni quella che meglio si adatta alla descrizione lavorativa del dipendente. Inoltre, nello spazio dedicato il valutatore descriverà i punti di forza del valutato e le aree di miglioramento consigliate.

Il valutatore, dopo aver compilato la relativa scheda, convoca il dipendente per un colloquio e procede a illustrare il giudizio espresso.

Il dipendente sottoscrive la scheda di valutazione esprimendo le proprie osservazioni.



Il valutatore, presa visione delle osservazioni del valutato, conferma/modifica la propria valutazione ed esprime le motivazioni.

Il valutato, qualora non condivida la valutazione espressa dal proprio valutatore, presenta entro 10 giorni dalla sottoscrizione, le proprie osservazioni al Nucleo di Valutazione Aziendale.

Il Nucleo di Valutazione Aziendale convoca le parti.

Il valutato è assistito anche dal proprio legale e/o rappresentante sindacale.

Il NVA, dopo aver esaminato gli atti e sentiti gli interessati in contraddittorio, si esprime in via definitiva sulla valutazione.

Al termine di ogni anno la relativa scheda di valorizzazione sarà acquisita agli atti del fascicolo personale degli interessati.

Qualora nel corso dell'anno sia avvenuto il trasferimento di un dirigente ad altro Servizio/Strutture /Ufficio le schede di valorizzazione saranno redatte dai rispettivi valutatori, ciascuno per il periodo di pertinenza.

FD
10/07/08
L. S.

d

RR



A Z I E N D A
O S P E D A L I E R A
S A N T A M A R I A
T E R N I

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012
DIRIGENTI MEDICI E SANITARI

Dirigente Sanitario responsabile di incarichi di SS
Dirigente Sanitario responsabile di incarico professionale

Struttura/Servizio/Ufficio.....

Dati del dirigente valutato

Cognome e Nome.....	Matr.....
Qualifica /Profilo.....	Categoria.....
Periodo di riferimento¹	

Dati del responsabile della valutazione

Cognome e Nome.....	Matr.....
Qualifica /Profilo.....	Categoria.....

Scala di valori tra 1 a 5 da utilizzare nella valutazione oggetto della presente scheda:

Punteggio	Valutazione	Esplicitazione
1	SCARSO	Descrive un livello di contributo inferiore rispetto all'atteso.
2	MIGLIORABILE	Descrive un livello di contributo sufficiente, che risponde parzialmente alle attese e presenta significativi margini di miglioramento.
3	BUONO	Descrive un livello di contributo pienamente corrispondente all'atteso.
4	OTTIMO	Descrive un livello di contributo superiore alle attese, di qualità ottima e costante nel tempo.
5	ECCELLENTE	Descrive un contributo ritenuto eccezionale, ovvero eccellente in ogni aspetto e decisamente superiore alle aspettative.

¹ Da compilare nel caso che il valutato in corso d'anno abbia prestato il servizio in più di un servizio/ufficio/reparto.

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012
DIRIGENTI MEDICI E SANITARI



Segnare con una X il punteggio corrispondente al giudizio che si vuole assegnare.

1) Capacità tecnico specialistiche nella gestione della casistica semplice
Indicare il grado di competenze nelle casistiche semplici e complesse

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

2) Capacità tecnico specialistiche nella gestione della casistica complessa
Indicare il grado di competenze nelle casistiche complesse

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

3) Problem solving
Indicare il livello di analisi e diagnosi dei problemi, della proposta di soluzioni costruttive e alternative.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

4) Partecipazione ai piani di lavoro integrati
Indicare il livello di partecipazione ai piani di lavoro integrati multiprofessionali anche con altre UU.OO., con particolare attenzione alle proposte di correttivi necessari.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

CONTRIBUTO NELL'AMBITO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

5) Relazione con professionisti e altre strutture
Indicare la propensione in modo sistematico all'integrazione organizzativa e alla comunicazione diffusa tra tutti i professionisti e le UU.OO. che interagiscono nel processo di erogazione del servizio.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

**SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012
DIRIGENTI MEDICI E SANITARI**

6) Orientamento ai bisogni dell'utenza

Indicare il grado di gestione e partecipazione all'orientamento delle azioni in corrispondenza di una corretta interpretazione dei bisogni dei pazienti/utenti e correlata soddisfazione delle loro esigenze.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

7) Rispetto dei regolamenti e direttive aziendali

Indicare la coerente adesione alle vigenti norme e direttive condivise.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

8) Percezione e valorizzazione del gruppo

Indicare la positiva interazione con tutti i ruoli organizzativi del gruppo nello spirito di riconoscimento e valorizzazione delle diverse competenze distintive.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

9) Disponibilità e collaborazione

Indicare la disponibilità e la collaborazione ad altri ruoli ed U.O./Servizi, tenuto soprattutto conto delle capacità ad affrontare e risolvere con equilibrio eventuali incomprensioni/conflitti al fine di pervenire a risultati utili e condivisi.

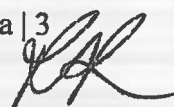
1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

10) Apporto positivo al gruppo di lavoro

Indicare il livello della costante partecipazione positiva al gruppo di lavoro tenuto conto delle formulazioni di proposte e la condivisione di informazioni.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE





SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012
DIRIGENTI MEDICI E SANITARI

Il Valutatore, presa visione delle osservazioni del valutato conferma /modifica la propria valutazione :

<p>MOTIVAZIONI (DA ESPRIMERE IN OGNI CASO):</p>	<p>.....</p>
--	--

Data: _____

Firma del Valutatore: _____





AZIENDA
OSPEDALIERA
SANTA MARIA
TERNI

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012
DIRIGENTI MEDICI E SANITARI

Dirigente Sanitario responsabile di incarico di SC

Struttura/Servizio/Ufficio.....

Dati del dirigente valutato

Cognome e Nome.....	Matr.....
Qualifica /Profilo.....	Categoria.....
Periodo di riferimento¹	

Dati del responsabile della valutazione

Cognome e Nome.....	Matr.....
Qualifica /Profilo.....	Categoria.....

Scala di valori tra 1 a 5 da utilizzare nella valutazione oggetto della presente scheda:

Punteggio	Valutazione	Esplicitazione
1	SCARSO	Descrive un livello di contributo inferiore rispetto all'atteso.
2	MIGLIORABILE	Descrive un livello di contributo sufficiente, che risponde parzialmente alle attese e presenta significativi margini di miglioramento.
3	BUONO	Descrive un livello di contributo pienamente corrispondente all'atteso.
4	OTTIMO	Descrive un livello di contributo superiore alle attese, di qualità ottima e costante nel tempo.
5	ECCELLENTE	Descrive un contributo ritenuto eccezionale, ovvero eccellente in ogni aspetto e decisamente superiore alle aspettative.

d

[Handwritten signatures]

¹ Da compilare nel caso che il valutato in corso d'anno abbia prestato il servizio in più di un servizio/ufficio/reparto.

[Handwritten initials]

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012
DIRIGENTI MEDICI E SANITARI



Segnare con una X il punteggio corrispondente al giudizio che si vuole assegnare.

1) Capacità tecnico specialistiche nella gestione della casistica semplice e complessa Indicare il grado di competenze per la gestione delle casistiche semplici e complesse				
1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE


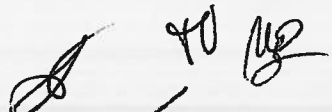
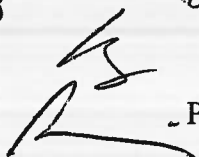

2) Problem solving Indicare il livello di analisi e diagnosi dei problemi, della gestione e organizzazione di soluzioni costruttive e alternative.				
1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

3) Piani di lavoro integrati Indicare il livello di realizzazione dei piani di lavoro integrati multiprofessionali anche con altre UU.OO., con particolare attenzione alle valutazioni e introduzioni dei correttivi necessari.				
1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

4) Valutazione risorse umane (Parametro da compilare solo per i Responsabili della Valutazione) Indicare il grado della capacità di valutazione dei collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.				
1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

CONTRIBUTO NELL'AMBITO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

5) Relazione con professionisti e altre strutture Indicare la propensione in modo sistematico all'integrazione organizzativa e alla comunicazione diffusa tra tutti i professionisti e le UU.OO. che interagiscono nel processo di erogazione del servizio.				
1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE




 Pagina | 2 

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012
DIRIGENTI MEDICI E SANITARI

6) Orientamento ai bisogni dell'utenza

Indicare il grado di organizzazione e gestione dell'orientamento delle azioni in corrispondenza di una corretta interpretazione dei bisogni dei pazienti/utenti e correlata soddisfazione delle loro esigenze.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

7) Contributo alle strategie aziendali

Indicare il contributo alle linee strategiche aziendali con particolare riferimento ai personali specifici contributi nella loro definizione

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

8) Percezione e valorizzazione del gruppo

Indicare la positiva interazione con tutti i ruoli organizzativi del gruppo nello spirito di riconoscimento e valorizzazione delle diverse competenze distintive.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

9) Disponibilità e collaborazione

Indicare la disponibilità e la collaborazione ad altri ruoli ed U.O./Servizi, tenuto soprattutto conto delle capacità ad affrontare e risolvere con equilibrio eventuali incomprensioni/conflicti al fine di pervenire a risultati utili e condivisi.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

10) Apporto positivo al gruppo di lavoro

Indicare il livello della costante gestione dell'apporto positivo del gruppo di lavoro tenuto conto delle formulazioni di proposte e la condivisione di informazioni.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012
DIRIGENTI MEDICI E SANITARI

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI

(INDICARE CORRETTAMENTE LA SOMMA DEI PUNTEGGI DEI PARAMETRI DA 1) A 10)

- PESATURA: _____ / _____

Punti di forza e area di miglioramento:

**PUNTI DI FORZA DEL
VALUTATO E PROPOSTA DI
AZIONI DI MIGLIORAMENTO:**

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

CONTRIBUTO INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI STRUTTURA

(INDICARE CORRETTAMENTE LA SOMMA DEI PUNTEGGI DEI SOLI PARAMETRI DA 5) A 10)

- PESATURA: _____ / _____

FEED BACK DEL VALUTATO:

**OSSERVAZIONI DEL
VALUTATO RISPETTO
ALLA VALUTAZIONE
OTTENUTA**

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Data: _____

Firma del Valutato: _____

Pagina | 4

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012
DIRIGENTI MEDICI E SANITARI

Il Valutatore, presa visione delle osservazioni del valutato conferma /modifica la propria valutazione :

<p>MOTIVAZIONI (DA ESPRIMERE IN OGNI CASO):</p>	<p>.....</p>
--	--

Data: _____

Firma del Valutatore: _____

Handwritten signature and initials:
JV
NSD
[Large signature]
[Signature]

Handwritten signature



AZIENDA
OSPEDALIERA
SANTA MARIA
TERNI

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012
DIRIGENTI PROFESSIONALI, TECNICI E AMMINISTRATIVI

Dirigente PTA responsabile di incarico di SC

Struttura/Servizio/Ufficio.....

Dati del dirigente valutato

Cognome e Nome.....	Matr.....
Qualifica /Profilo.....	Categoria.....
Periodo di riferimento¹	

Dati del responsabile della valutazione

Cognome e Nome.....	Matr.....
Qualifica /Profilo.....	Categoria.....

Scala di valori tra 1 a 5 da utilizzare nella valutazione oggetto della presente scheda:

Punteggio	Valutazione	Esplicitazione
1	SCARSO	Descrive un livello di contributo inferiore rispetto all'atteso.
2	MIGLIORABILE	Descrive un livello di contributo sufficiente, che risponde parzialmente alle attese e presenta significativi margini di miglioramento.
3	BUONO	Descrive un livello di contributo pienamente corrispondente all'atteso.
4	OTTIMO	Descrive un livello di contributo superiore alle attese, di qualità ottima e costante nel tempo.
5	ECCELLENTE	Descrive un contributo ritenuto eccezionale, ovvero eccellente in ogni aspetto e decisamente superiore alle aspettative.

¹ Da compilare nel caso che il valutato in corso d'anno abbia prestato il servizio in più di un servizio/ufficio/reparto.

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012
DIRIGENTI PROFESSIONALI, TECNICI E AMMINISTRATIVI



Segnare con una X il punteggio corrispondente al giudizio che si vuole assegnare.

1) Capacità tecnico specialistiche nella gestione della casistica semplice e complessa

Indicare il grado di competenze per la gestione delle casistiche semplici e complesse

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

2) Problem solving

Indicare il livello di analisi e diagnosi dei problemi, della gestione e organizzazione di soluzioni costruttive e alternative.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

3) Piani di lavoro integrati

Indicare il livello di realizzazione dei piani di lavoro integrati multiprofessionali anche con altre UU.OO., con particolare attenzione alle valutazioni e introduzioni dei correttivi necessari.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

4) Valutazione risorse umane (Parametro da compilare solo per i Responsabili della Valutazione)

Indicare il grado della capacità di valutazione dei collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

CONTRIBUTO NELL'AMBITO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

5) Relazione con professionisti e altre strutture

Indicare la propensione in modo sistematico all'integrazione organizzativa e alla comunicazione diffusa tra tutti i professionisti e le UU.OO. che interagiscono nel processo di erogazione del servizio.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten initials]

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012
DIRIGENTI PROFESSIONALI, TECNICI E AMMINISTRATIVI

6) Orientamento ai bisogni dell'utenza

Indicare il grado di organizzazione e gestione dell'orientamento delle azioni in corrispondenza di una corretta interpretazione dei bisogni dei pazienti/utenti e correlata soddisfazione delle loro esigenze.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

7) Contributo alle strategie aziendali

Indicare il contributo alle linee strategiche aziendali con particolare riferimento ai personali specifici contribuiti nella loro definizione.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

8) Percezione e valorizzazione del gruppo

Indicare la positiva interazione con tutti i ruoli organizzativi del gruppo nello spirito di riconoscimento e valorizzazione delle diverse competenze distintive.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

9) Disponibilità e collaborazione

Indicare la disponibilità e la collaborazione ad altri ruoli ed U.O./Servizi, tenuto soprattutto conto delle capacità ad affrontare e risolvere con equilibrio eventuali incomprensioni/conflicti al fine di pervenire a risultati utili e condivisi.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

10) Apporto positivo al gruppo di lavoro

Indicare il livello della costante gestione dell'apporto positivo del gruppo di lavoro tenuto conto delle formulazioni di proposte e la condivisione di informazioni.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

H. W. MB
I
dr

RR



AZIENDA
OSPEDALIERA
SANTA MARIA
TERNI

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012
DIRIGENTI PROFESSIONALI, TECNICI E AMMINISTRATIVI

Dirigente PTA responsabile di incarichi di SS
Dirigente PTA responsabile di incarico professionale

Struttura/Servizio/Ufficio.....

Dati del dirigente valutato

Cognome e Nome.....	Matr.....
Qualifica /Profilo.....	Categoria.....
Periodo di riferimento¹	

Dati del responsabile della valutazione

Cognome e Nome.....	Matr.....
Qualifica /Profilo.....	Categoria.....

Scala di valori tra 1 a 5 da utilizzare nella valutazione oggetto della presente scheda:

Punteggio	Valutazione	Explicitazione
1	SCARSO	Descrive un livello di contributo inferiore rispetto all'atteso.
2	MIGLIORABILE	Descrive un livello di contributo sufficiente, che risponde parzialmente alle attese e presenta significativi margini di miglioramento.
3	BUONO	Descrive un livello di contributo pienamente corrispondente all'atteso.
4	OTTIMO	Descrive un livello di contributo superiore alle attese, di qualità ottima e costante nel tempo.
5	ECCELLENTE	Descrive un contributo ritenuto eccezionale, ovvero eccellente in ogni aspetto e decisamente superiore alle aspettative.

¹ Da compilare nel caso che il valutato in corso d'anno abbia prestato il servizio in più di un servizio/ufficio/reparto.

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012
DIRIGENTI PROFESSIONALI, TECNICI E AMMINISTRATIVI



Segnare con una X il punteggio corrispondente al giudizio che si vuole assegnare.

1) Capacità tecnico specialistiche nella gestione della casistica semplice
 Indicare il grado di competenze nelle casistiche semplici e complesse

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

2) Capacità tecnico specialistiche nella gestione della casistica complessa
 Indicare il grado di competenze nelle casistiche complesse

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

3) Problem solving
 Indicare il livello di analisi e diagnosi dei problemi, della proposta di soluzioni costruttive e alternative.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

4) Partecipazione ai piani di lavoro integrati
 Indicare il livello di partecipazione ai piani di lavoro integrati multiprofessionali anche con altre UU.OO., con particolare attenzione alle proposte di correttivi necessari.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

CONTRIBUTO NELL'AMBITO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

5) Relazione con professionisti e altre strutture
 Indicare la propensione in modo sistematico all'integrazione organizzativa e alla comunicazione diffusa tra tutti i professionisti e le UU.OO. che interagiscono nel processo di erogazione del servizio.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

[Handwritten signatures and initials]

SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNO 2012
DIRIGENTI PROFESSIONALI, TECNICI E AMMINISTRATIVI

6) Orientamento ai bisogni dell'utenza

Indicare il grado di gestione e partecipazione all'orientamento delle azioni in corrispondenza di una corretta interpretazione dei bisogni dei pazienti/utenti e correlata soddisfazione delle loro esigenze.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

7) Rispetto dei regolamenti e direttive aziendali

Indicare la coerente adesione alle vigenti norme e direttive condivise.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

8) Percezione e valorizzazione del gruppo

Indicare la positiva interazione con tutti i ruoli organizzativi del gruppo nello spirito di riconoscimento e valorizzazione delle diverse competenze distintive.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

9) Disponibilità e collaborazione

Indicare la disponibilità e la collaborazione ad altri ruoli ed U.O./Servizi, tenuto soprattutto conto delle capacità ad affrontare e risolvere con equilibrio eventuali incomprensioni/conflicti al fine di pervenire a risultati utili e condivisi.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

10) Apporto positivo al gruppo di lavoro

Indicare il livello della costante partecipazione positiva al gruppo di lavoro tenuto conto delle formulazioni di proposte e la condivisione di informazioni.

1	2	3	4	5
SCARSO	MIGLIORABILE	BUONO	OTTIMO	ECCELLENTE

Handwritten signature and initials:
 TU MG
 [Signature]

Handwritten initials: RR

