

**ACCORDO
TRA AZIENDA ED OO.SS. DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA
SUL SISTEMA INCENTIVANTE 2013**
del 17/10/2013

Le Parti si sono incontrate in data odierna per discutere, tra gli altri, sul seguente argomento:

- Sistema premiante 2013.

Dopo ampia ed approfondita discussione le Parti concordano quanto di seguito riportato.

Il presente accordo mette in relazione il sistema incentivante per l'anno 2013 con quanto previsto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150 del 2009 in merito al sistema di misurazione e valutazione della performance nelle sue dimensioni organizzativa e individuale.

Il rispetto del sistema di misurazione e valutazione è condizione indispensabile per l'erogazione della retribuzione di risultato.

Il sistema di erogazione della retribuzione di risultato si pone un duplice obiettivo:

- supportare il più ampio sistema di Direzione per Obiettivi e, di conseguenza, rappresentare una leva di gestione del personale indirizzata alla realizzazione delle strategie aziendali, finalizzate al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali;
- premiare il contributo dato dal singolo Dirigente all'organizzazione.

Il processo di valutazione, ispirandosi ad un modello di gestione per obiettivi, si configura come un sistema integrato che rileva due distinti profili di valutazione:

- a) performance organizzativa: il livello di conseguimento dei risultati nell'attività svolta attraverso la partecipazione attiva dei Dirigenti di ogni Struttura;
- b) performance individuale: il livello professionale espresso dai Dirigenti nell'attività di servizio in relazione al raggiungimento di obiettivi individuali.

Da una duplice valutazione analitica dei risultati complessivi della struttura organizzativa e del contributo dei singoli Dirigenti si perviene ad una valutazione di sintesi della prestazione individuale direttamente connessa ai fini della gestione del sistema premiante.

Nel dettaglio, per l'anno 2013 il sistema si basa sulla valutazione di due elementi:

- la performance organizzativa, legata agli obiettivi di budget conseguiti;
- la performance individuale, che rileva: prestazioni professionali, comportamenti professionali dimostrati e obiettivi individuali raggiunti.

Per quanto concerne lo strumento di valutazione della performance individuale sarà utilizzata la scheda adottata dall'Azienda con il "Regolamento per la valutazione della Dirigenza", approvato con Deliberazione n. 1015/2012, Allegato 1, "Scheda di valutazione integrata Professionale/Comportamentale/Obiettivi individuali, tale scheda è suddivisa in aree ripartite in "item" su ciascuno dei quali viene espresso il giudizio.

Fun. Avv. P.
Full
Domini Zett

ATMA

ARO

Full

SISTEMA INCENTIVANTE 2013

La suddivisione del fondo di retribuzione di risultato, per l'anno 2013, avverrà con la seguente ripartizione:

- 90%: *performance organizzativa-performance individuale;*
- 10%: *progetti strategici aziendali.*

Le Parti concordano di ripartire la quota relativa alla performance organizzativa-performance individuale del suddetto fondo con le seguenti modalità:

- 1) 70%: *grado di conseguimento degli obiettivi di budget assegnati;*
- 2) 30%: *valutazione professionale/comportamentale/obiettivi individuali.*

1) La quota incentivante da corrispondere sarà rapportata alla percentuale di raggiungimento dei risultati della performance organizzativa-scheda di budget.

2) La quota incentivante sarà rapportata al punteggio ottenuto con la valutazione della performance individuale, secondo i seguenti parametri:

- *punteggio da 105 a 85: quota percentuale da erogare 100%;*
- *punteggio da 84 a 63: quota percentuale da erogare 80%;*
- *punteggio da 62 a 0: nessuna quota da erogare.*

Ai fini della valutazione individuale viene utilizzata la scheda professionale/comportamentale/obiettivi individuali, inserita nel "Regolamento per la valutazione della Dirigenza", approvato con Deliberazione n. 1015 del 28 novembre 2012 ed allegata (All. 1) al presente accordo.

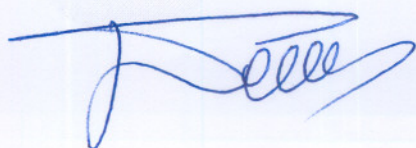
Quale criterio di ripartizione si confermano i seguenti parametri:

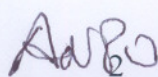
- Direttore di Struttura Complessa PESO 1,6;
- Dirigenti (responsabile di struttura semplice e professional) PESO 1,0.

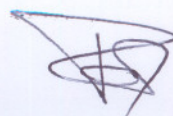
Le Parti concordano:

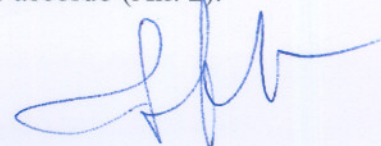
- di corrispondere un acconto sulla retribuzione di risultato 2013 pari al 70% della quota del fondo ex art. 11 CCNL individuata per il conseguimento degli obiettivi di budget assegnati, con le competenze del mese di novembre p.v.;
- che il saldo della retribuzione di risultato anno 2013 verrà liquidato previo riconoscimento dei risultati conseguiti sulla scheda di budget e valutazione della performance individuale, con le competenze del mese di luglio o agosto dell'anno successivo.

Il prospetto "Progettazione 2013" a maggior dettaglio è allegato al presente accordo (All. 2).

Tin Sitemp


Caro


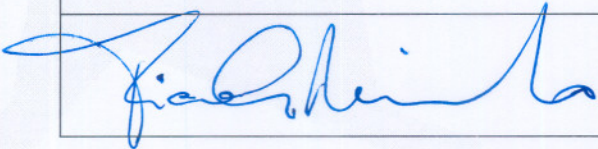






Il presente accordo è sottoposto a certificazione del Collegio Sindacale ai sensi degli artt. 40 e 40bis del D.Lgs. 165 del 30/3/2001 e ss.mm.ii.

Genova, 17/10/2013

PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE Dirigenza Medica e Veterinaria
	CGIL FP MEDICI Cognome Firma
	FM aderente UIL FPL Cognome Firma
	FESMED Cognome Firma
	CIMO ASMD Cognome Firma
	ANAAO ASSOMED Cognome Firma
	AAROI Cognome Firma
	FVM Cognome Firma
	CISL MEDICI Cognome Firma
	FASSID Cognome Firma
	ANPO - ASCOTI - FIALS MEDICI Cognome Firma

SCHEDA DI VALUTAZIONE INTEGRATA
PROFESSIONALE / COMPORTAMENTALE / OBIETTIVI INDIVIDUALI
 1° ISTANZA

VALUTATORE : RESPONSABILE SUPERIORE

VALUTATO: DIRIGENTE

DIRIGENTE VALUTATO : _____

DIRIGENTE VALUTATORE : _____

RESPONSABILE STRUTTURA : _____

PERIODO VALUTATO: _____

DAL _____ AL _____

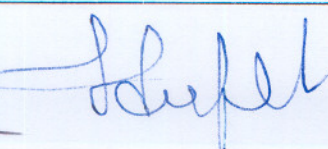
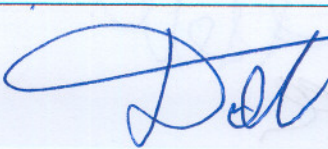
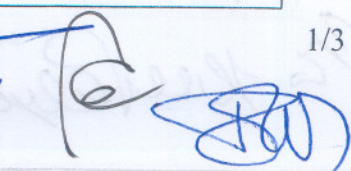
A. PROFESSIONALE / COMPORTAMENTALE

1	AREA DELLA COLLABORAZIONE: GRADO DI PARTECIPAZIONE MULTIDISCIPLINARE (DIPARTIMENTO)	PESO	STANDARD			
		GIUDIZIO (1-5)				
		1	2	3	4	5
1.1	❖ Relazioni di collaborazione con colleghi e collaboratori anche di altre strutture	1	2	3	4	5
1.2	❖ Grado d'integrazione multidisciplinare	1	2	3	4	5
1.3	❖ Grado di partecipazione all'attività dipartimentale	1	2	3	4	5
		<	=	>		
OSSERVAZIONI :						

2	AREA DEI COMPORTAMENTI	PESO	STANDARD			
		GIUDIZIO (1-5)				
		1	2	3	4	5
2.1	❖ Rispetto del codice deontologico	1	2	3	4	5
2.2	❖ Rispetto dei codici di comportamento	1	2	3	4	5
2.3	❖ Contributo al clima aziendale	1	2	3	4	5
		<	=	>		
OSSERVAZIONI :						

3	AREA DELLA CAPACITA' ORGANIZZATIVA	PESO	STANDARD			
		GIUDIZIO (1-5)				
		1	2	3	4	5
3.1	❖ Utilizzo appropriato delle risorse	1	2	3	4	5
3.2	❖ Autonomia operativa	1	2	3	4	5
3.3	❖ Capacità organizzativa riferita alle proprie attività	1	2	3	4	5
		<	=	>		
OSSERVAZIONI :						

4	AREA DELLA QUALITÀ PERCEPITA: GRADO DI ORIENTAMENTO ALL'UTENZA	PESO	STANDARD			
		GIUDIZIO (1-5)				
		1	2	3	4	5
4.1	❖ Grado d'appropriatezza degli interventi e delle prestazioni	1	2	3	4	5
4.2	❖ Relazioni con l'utenza interna ed esterna	1	2	3	4	5
4.3	❖ Contributo al miglioramento della qualità percepita a livello aziendale	1	2	3	4	5
		<	=	>		
OSSERVAZIONI :						

5	AREA DELLA TECNOLOGIA E DEI PROCESSI: CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE TECNOLOGIE E DEI PROCESSI	PESO	STANDARD			
		GIUDIZIO (1-5)				
5.1	❖ Conoscenze tecniche e tecnologiche	1	2	3	4	5
5.2	❖ Capacità innovative	1	2	3	4	5
5.3	❖ Grado di adesione al processo di pianificazione e controllo aziendale (budgeting)	1	2	3	4	5
OSSERVAZIONI :		<	=	>		

6	AREA DELLE LINEE GUIDA E PROTOCOLLI	PESO	STANDARD			
		GIUDIZIO (1-5)				
6.1	❖ Capacità di implementazione di linee guida, protocolli e raccomandazioni diagnostiche-terapeutiche	1	2	3	4	5
6.2	❖ Impegno nella promozione e diffusione dei relativi contenuti	1	2	3	4	5
6.3	❖ Capacità di applicazione di procedure e linee guida	1	2	3	4	5
OSSERVAZIONI :		<	=	>		

7	AREA DELLA FORMAZIONE: PARTECIPAZIONE ALLA RICERCA ED ALLA DIDATTICA	PESO	STANDARD			
		GIUDIZIO (1-5)				
7.1	❖ Grado di ricerca clinica applicata e finalizzata	1	2	3	4	5
7.2	❖ Grado di coinvolgimento nella didattica in ambito aziendale	1	2	3	4	5
7.3	❖ Disponibilità all'aggiornamento e all'affiancamento	1	2	3	4	5
OSSERVAZIONI :		<	=	>		

PUNTEGGIO STANDARD TOTALE SU 21 ITEM = 63

PUNTEGGIO

Il punteggio totale su 21 Item < di 63 risulta insufficiente

GIUDIZIO SINTETICO COMPLESSIVO MOTIVATO	.
	.
	.
	.
	.

▪ EVENTUALI RILIEVI ED OSSERVAZIONI DA PARTE DEL VALUTATO	.
	.
	.
	.
	.
	.
	.
	.
	.
	.

B. OBIETTIVI INDIVIDUALI

N°	DESCRIZIONE OBIETTIVO	INDICATORI/STANDARD	PESO	% RAGGIUNGIMENTO
1				
OSSERVAZIONI:				
2				
OSSERVAZIONI:				
3				
OSSERVAZIONI:				
4				
OSSERVAZIONI:				
5				
OSSERVAZIONI:				
6				
OSSERVAZIONI:				

▪ EVENTUALI RILIEVI ED
OSSERVAZIONI DA
PARTE DEL VALUTATO

•
•
•
•
•
•

Data

Il Responsabile valutatore di prima istanza

Data

Il Dirigente valutato (per presa visione)

AR-herbaya

Herbaya

Herbaya

Herbaya

Herbaya

PROGETTAZIONE 2013

PROGETTAZIONE 2013	%	ENTITA' FONDI RISULTATO DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA ANNO 2013
		MEDICI 722.714,00*
		VETERINARI 65.747,00*
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - SCHEDA DI BUDGET	63	MEDICI 455.309,82
		VETERINARI 41.420,61
PERFORMANCE INDIVIDUALE	27	MEDICI 195.132,78
		VETERINARI 17.751,69
PROGETTI STRATEGICI AZIENDALI	10	MEDICI 72.271,40
		VETERINARI 6.574,70

* sulla base di quanto stabilito dalla Deliberazione n. 211 del 15/4/2013 l'entità del Fondo è considerata in via presuntiva per il 2013 corrispondente a quella per il 2012 (da operare la decurtazione di cui all'art. 9 c. 2bis L. n. 122 del 2010)

AAO, Carlo
Tenuo

AMM
ANPO
CSL
AM
FV07-SIVMA