

BUDGET INDIVIDUALE		DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO	
Quota economica per obiettivi prestazionali - Fondo regionale	€	Accordo tra i giudizi di autovalutazione e valutazione SI NO Data	
Ore dovute per obiettivi prestazionali - Fondo regionale	h		
Quota economica per obiettivi - Fondo CCNL	€		
Ore negoziate per obiettivi - Fondo CCNL	h		
Data		Data	
Firma del Dirigente		Firma del Dirigente	
Firma del Direttore/Responsabile di Struttura		Firma del Direttore/Responsabile di Struttura	
Eventuali osservazioni			
IN CASO DI DISACCORDO			
Esito di contraddittorio			
Data			
Firma del Dirigente		Firma del Responsabile referente per il contraddittorio	
Firma del Direttore/Responsabile di Struttura			
Percentuale di difformità tra autovalutazione e valutazione			A cura S.S. Formazione e Valutazione Operatori

Azienda Ospedaliera “S. Croce e Carle” – Cuneo	
Scheda di Valutazione Integrata dei Dirigenti	
Cognome e Nome	
Matricola	
Struttura	
Dipartimento	
Direttore/Responsabile Struttura	
Periodo di riferimento	1° semestre 2021
Rapporto di lavoro (tipologia)	
Indicazioni metodologiche	
La Scheda di Valutazione Integrata (SVI) rappresenta lo strumento unico con cui si acquisiscono gli elementi utili per - l’attribuzione della quota economica relativa alla retribuzione di risultato e - le verifiche di competenza del Collegio Tecnico (attività triennale o quinquennale, assegnazione e/o conferma dell’incarico, incremento indennità di esclusività, etc.). La valutazione si basa sulla definizione preliminare di <i>obiettivi</i> distinti in: a. prestazionali b. qualitativi c. comportamentali Mentre per gli obiettivi <i>prestazionali</i> i criteri di valutazione sono rappresentati da elementi di produttività in termini di contributo <u>individuale</u> al raggiungimento dei risultati di Struttura e/o aziendali, per gli altri sono stati individuati dall’Azienda degli specifici fattori di valutazione che rappresentano i valori su cui costruire le attese in termini di standard. La SVI comprende due allegati esemplificativi costituiti dalla guida descrittiva ai fattori di valutazione (SVI-A1) relativi agli obiettivi qualitativi e comportamentali, e dalla descrizione analitica dei 5 gradi di intensità (SVI-A2) con cui identificare la performance del Dirigente (D). La SVI viene utilizzata in momenti diversi nell’arco del periodo di riferimento della valutazione (in genere: anno di budget). 1. <u>AD INIZIO PERIODO DI RIFERIMENTO</u> (➔ <i>compilazione della colonna sinistra della SVI</i>) Il Responsabile di Struttura (RS) attribuisce al D gli obiettivi individuali definendoli e distribuendoli a propria discrezione tra quelli <u>prestazionali, qualitativi e/o comportamentali</u> indicando per ciascuno un peso (Σ dei valori = 100) e uno standard (valore previsto per considerare l’obiettivo raggiunto al 100%) il quale, per gli obiettivi qualitativi e comportamentali aziendali viene espresso con il grado di intensità atteso (da 1 a 5), mentre per i restanti può essere esplicitato nell’ambito delle direttive impartite ai fini del loro raggiungimento. In occasione di un primo incontro, il RS comunica al D gli obiettivi assegnati e definisce la <i>quota economica annuale</i> per la retribuzione di risultato nonché, <i>l’orario annuale</i>, eccedente a quello contrattuale, prevedibile per il raggiungimento degli obiettivi prestazionali (orario negoziato). Forfetariamente il quantitativo di ore è calcolato sull’80% della quota economica. Con la sottoscrizione dell’accordo, datato e firmato da entrambi, si applicano le disposizioni sulla liquidazione degli acconti e sull’orario negoziato previsto dalla Contrattazione Integrativa Aziendale. La SVI in originale viene trattenuta dal RS, mentre una copia deve essere consegnata al D ed una inviata al Responsabile della S.S. Formazione e Valutazione degli Operatori. 2. <u>DURANTE IL PERIODO DI RIFERIMENTO</u> Il RS effettua il monitoraggio dell’attività del D attraverso i dati a sua disposizione ed eventualmente concordando, a metà circa del periodo ed a sua discrezione, un incontro di supervisione per valutare lo stato di avanzamento degli obiettivi assegnati e l’osservanza delle direttive impartite. 3. <u>A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO</u> (➔ <i>compilazione della colonna destra della SVI</i>) Il RS concorda con il D un incontro per il colloquio di valutazione. Il D compila la parte della SVI destinata all’autovalutazione esprimendo un giudizio sulla propria performance sia per ciascuno degli obiettivi assegnati e definiti dal RS con attribuzione di specifico peso, sia per tutti gli altri fattori qualitativi e comportamentali indicati nella SVI. Il RS, preso atto dei risultati comunicati dal Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) relativamente al raggiungimento degli obiettivi di budget della Struttura e verificato l’espletamento delle ore negoziate su indicazioni fornite dalla SC Personale, discute con il D l’autovalutazione compilando la sezione della valutazione. A fine colloquio di valutazione, RS e D sottoscrivono con firma e data l’esito della procedura <i>In caso di disaccordo tra i giudizi, su iniziativa del D – che deve farne specifica richiesta entro 15 giorni dalla sottoscrizione di cui sopra - può essere instaurato un contraddittorio secondo quanto previsto dalla Contrattazione Integrativa Aziendale. L’esito del contraddittorio, così come il disaccordo rilevato, deve essere segnalato nella sezione appositamente predisposta sulla SVI.</i> La SVI così compilata deve essere inviata in originale al Responsabile S.S. Formazione e Valutazione degli Operatori. La valutazione è utile anche ai fini della verifica periodica degli incarichi	

OBIETTIVI DI BUDGET (prestazionali, qualitativi, comportamentali)

1.		Peso		DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO	
				Autovalutazione	Valutazione
				% ragg.to	% ragg.to
Direttive e standard				Osservazioni	
(obiettivo prestazionale SI NO)					
2.		Peso		DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO	
				Autovalutazione	Valutazione
				% ragg.to	% ragg.to
Direttive e standard				Osservazioni	
(obiettivo prestazionale SI NO)					
3.		Peso		DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO	
				Autovalutazione	Valutazione
				% ragg.to	% ragg.to
Direttive e standard				Osservazioni	
(obiettivo prestazionale SI NO)					
4.		Peso		DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO	
				Autovalutazione	Valutazione
				% ragg.to	% ragg.to
Direttive e standard				Osservazioni	
(obiettivo prestazionale SI NO)					
5.		Peso		DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO	
				Autovalutazione	Valutazione
				% ragg.to	% ragg.to
Direttive e standard				Osservazioni	
(obiettivo prestazionale SI NO)					

OBIETTIVI QUALITATIVI AZIENDALI (*)

			DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO	
	Peso	Standard	Autovalutazione	Valutazione
1. Utilizzo appropriato delle risorse			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Autonomia operativa			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Capacità innovativa			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Conoscenze tecniche e tecnologiche			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5. Disponibilità all’aggiornamento e affiancamento			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Annotazioni e commenti				

OBIETTIVI COMPORTAMENTALI AZIENDALI (*)

			DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO	
	Peso	Standard	Autovalutazione	Valutazione
1. Rispetto dei codici di comportamento (deontologico e comportamentale)			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. Applicazione di procedure e linee guida aziendali			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. Relazione con l’utenza interna ed esterna			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. Capacità organizzativa riferita alla propria attività e alle funzioni assegnate			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5. Relazioni funzionali con colleghi e collaboratori anche di altre Strutture			1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Annotazioni e commenti				
Totale 100 (**)				
(*) utilizzare gli allegati SVI-A1 e SVI-A2 per la descrizione dei FATTORI e dei GRADI DI VALUTAZIONE.				
(**) il totale 100 è dato dalla somma dei PESI indicati per ogni singolo obiettivo prestazionale, qualitativo e comportamentale assegnato.				