

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	
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	2° 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 obiettivi 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 <i>individuale</i> 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. AD INIZIO PERIODO DI RIFERIMENTO (→ compilazione della colonna sinistra della SVI) Il Responsabile di Struttura (RS) attribuisce al D gli obiettivi individuali definendoli e distribuendoli a propria discrezione tra quelli <i>prestazionali, qualitativi e/o comportamentali</i> 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. DURANTE IL PERIODO DI RIFERIMENTO 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. A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO (→ compilazione della colonna destra della SVI) 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. In caso di disaccordo tra i giudizi, su iniziativa del D – che deve fare 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. 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	

