### Azienda Ospedaliera "S. Croce e Carle" - Cuneo

BUDGET INDIVID	UALE		A FINE PERIODO DI RIMENTO
Quota economica per obiettivi prestazionali - Fondo regionale	€	Accordo	tra i giudizi di one e valutazione
Ore dovute per obiettivi prestazionali - Fondo regionale	h	SI	NO
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/Re	esponsabile di Struttura
	Eventuali osservazioni		
IN CASO DI DISACCORDO			
	Esito di contraddittorio		
Data			
Firma del Dirigente	<del></del>		
Firma del Direttore/Responsabile di	Struttura	Firma del Respo referente per il cont	
Percentuale di difformità tra autovalutaz	ione e valutazione		A cura S.S. Formazione e Valutazione Operatori

Pagina 4 di 4

# 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	<b>2</b> ∘ 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 prestazionali i criteri di valutazione sono rappresentati da elementi di produttività in termini di contributo individuale 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).

## 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 prestazionali, qualitativi e/o comportamentali indicando per ciascuno un peso (2 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 quota economica annuale per la retribuzione di risultato nonché, l'orario annuale, 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 5.5. Formazione e Valutazione degli Operatori.

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.

# 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 objettivi 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 fame 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

Azienda Ospedaliera "S. Oroce e Carle" – Cuneo

OBIETTIVI DI BUDGET (prestazionali, qualitativi, comportamentali)

1.	DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO
Peso	Autovalutazione Valutazione % ragg.to % ragg.to
Direttive e standard	Osservazioni
(obiettivo prestazionale SI □ NO □ )	DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO
Peso	Autovalutazione Valutazione
	% ragg.to
Direttive e standard	Osservazioni
( obiettivo prestazionale SI □ NO □ )	
ri	DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO
Peso	ione
Direttive a ctandard	
(objettivo prestazionale SI □ NO □ )	
4,	DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO
Peso	zione
	% ragg.to %
Direttive e standard	Osservazioni
(obiettivo prestazionale SI □ NO □ )	
5.	DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO
Peso	ione
	% ragg.to % ragg.to
Direttive e standard	Osservazioni
(obiettivo prestazionale SI ☐ NO ☐ )	

Pagina 2 di 4

Pagina 3 di 4

Azienda Ospedaliera "S. Croce e Carle" – Cuneo

# OBIETTIVI QUALITATIVI AZIENDALI (\*)

		DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO	RIODO 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
Annofazioni e commenti	•		
OBIETTIVI COMPORTAMENTALI AZIENDALI (*)	NDALI (*)		
		DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO	RIODO DI RIFERIMENTO
	Peso Standard	Autovalutazione	Valutazione

1. Rispetto dei codici di comportamento			DA COMPILARE A FINE PERIODO DI RIFERIMENTO	RIODO DI RIFERIMENTO
1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	Rispetto dei codici di comportamento     (deontolonico e comportamentale)	Peso Standard	utovalut 2 3	Valutazione
1 2 3	Applicatione di procedure e linee guida aziendali     Relazione con l'utenza interna ed esterna     Capacità organizzativa riferita alla propria		2 2 2 2 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8	ω ω ω 4 4 4
Annotazioni e commenti  Totale 100 (**)  (*) utilizzare gli allegati SVI-A1 e SVI-A2 per la descrizione dei nATTORI e dei GADOI DI VALUTAZIONE.	attività e alle funzioni assegnate 5. Relazioni funzionali con colleghi e collaboratori anche di altre Strutture		2 3 4	4
Totale [100] (**)  (*) utilizare gli allegati SVI-A1 e SVI-A2 per la descrizione dei rATTOR1 e dei GADOI DI VALUTAZIONE.	Annotazioni e commenti			
Totale (**)       Totale gli allegati SVI-A1 e SVI-A2 per la descrizione dei rarrora e dei caudo di valuntazione.				
(*) utilizzare gli allegati SVI-A1 e SVI-A2 per la descrizione dei rattori e dei Grapi di Valunazione.	Tol		6	
The second secon	(*) utilizzare gli allegati SVI-A1 e SVI-A2 per la descrizior	e dei FATTORI e dei GRAD	I DI VALUTAZIONE.	