

## ACCORDO SULLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA

### ANNO 2014 E PREACCORDO 2015

A seguito dei rilevati resi dal Collegio Sindacale il 23 settembre 2014 sul testo di "ipotesi di accordo sulla retribuzione di risultato per l'Area della Dirigenza Medica, anno 2014 con integrazione accordo di finalizzazione delle risorse di risultato per gli anni 2012 e 2013 sottoscritto in data 28 febbraio 2014 e preaccordo per l'anno 2015", sottoscritto il 5 settembre 2014, che di seguito si riporta integralmente:

*"Il collegio esaminata l'ipotesi di accordo sulla retribuzione di risultato per l'area della Dirigenza Medica anno 2014 con integrazione accordo per la finalizzazione delle risorse di risultato per gli anni 2012 e 2013 sottoscritto il 28 febbraio 2014 e preaccordo per l'anno 2015, ritiene che il predetto accordo per gli anni 2014 e 2015 si allinea alla normativa vigente ed in particolare al D Lgs 150/09 art. 9 mentre non appare allineato, per la parte relativa alla performance individuale, per quanto riguarda l'anno 2013. Pertanto il collegio esprime parere favorevole per la parte riguardante il 2014 e 2015 e parere negativo per la parte riguardante l'anno 2013"*

e preso atto che le parti hanno proceduto a modificare, nel senso indicato dal Collegio Sindacale, l'ipotesi di accordo in parola per la parte relativa all'anno 2013 con un apposito accordo sottoscritto in data 22 ottobre 2014, in data odierna ha avuto luogo presso la sede dell'AOUC l'incontro

TRA

La delegazione di parte pubblica, composta da:

Responsabile della delegazione dott.ssa Maria Teresa Mechi firmato

Componente della delegazione dott. Paolo Cordioli firmato

Componente della delegazione dott.ssa Paola Lombardi firmato

Componente della delegazione dott. Fabrizio Niccolini firmato

e le seguenti **Organizzazioni**:



<u>Organizzazioni Sindacali</u>	
ANAAO ASSOMED	<i>firmato</i>
CIMO ASMD	<i>firmato</i>
AAROI	<i>firmato</i>
CGIL MEDICI	<i>firmato</i>
CISL MEDICI	<i>firmato</i>
FASSID	<i>firmato</i>
FESMED	-
ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI	<i>firmato</i>
FM aderente UIL FPL	<i>firmato</i>

Al termine della riunione le parti sopraccitate hanno sottoscritto l'accordo in oggetto indicato, nel testo che segue.

Firenze, lì 4 novembre 2014

---

## ACCORDO SULLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA MEDICA

ANNO 2014 E PREACCORDO 2015

### PREMESSO CHE :

- il contratto collettivo nazionale stabilisce che in sede di contrattazione integrativa aziendale sono definiti i criteri generali per la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo di risultato da destinare alla realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e avviene quindi a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica;
- il D.Lgs. n. 150/2009 prescrive che gli accordi integrativi aziendali debbano attenersi ai seguenti principi generali:
  - assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica (art. 17, comma 2);
  - attribuzione selettiva di incentivi e contestuale divieto di distribuzione indifferenziata degli stessi in assenza delle verifiche ed attestazioni previste dai sistemi di valutazione (art. 18).
- con il D.Lgs. n. 141 del 1 agosto 2011 la differenziazione retributiva in fasce di merito prevista dagli art. 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2 del citato D. Lgs. n. 150/2009 è stata posticipata al periodo di contrattazione collettiva successivo a quello relativo al quadriennio 2006-2009, ovvero alla stipula ed alla sottoscrizione di un nuovo CCNL, ad oggi non ancora avvenute;
- la legge regionale del S.S.R. n. 40/2005 è stata integrata a dicembre 2010 per adeguarne l'ordinamento ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 in materia di valutazione del personale (vedasi in proposito i commi 4 bis, 4 ter e 4 quater dell'art. 10 della L.R. n. 40/2005);

- l'art. 10 comma 4 bis della citata legge regionale prevede che la giunta regionale previo confronto con le OO.SS. impartisca indirizzi alle aziende ed enti del S.S.R. ai fini dell'implementazione del sistema di valutazione del personale;
- con delibera della G.R. n. 465 del 28 maggio 2012 sono state emanate le Linee di indirizzo in materia di valutazione del personale del SSR con riferimento a fasce di merito ed organismi di valutazione;
- con successiva delibera della G.R. n. 308/2013 sono state emanate le linee di indirizzo per l'implementazione del sistema di valutazione del personale del S.S.R.; con riferimento alle aree della dirigenza, ai fini degli effetti economici della valutazione, le linee di indirizzo in parola dispongono che a livello regionale la percentuale del fondo di risultato da riconoscersi a seguito di valutazione individuale sia pari al 40%, mentre la percentuale da riconoscersi a seguito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di struttura si attesti al 60%;
- l'AOUC procede annualmente, attraverso il processo di budget, alla declinazione di obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Le parti concordano di definire i criteri e le modalità per la corresponsione della retribuzione di risultato per l'anno 2014 come di seguito descritto.

## ART. 1

### PROVVISORIA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Alla luce delle disposizioni normative innanzi citate, la provvisoria costituzione del fondo in oggetto per l'anno 2014, che sarà determinata dall'Azienda con specifico provvedimento e previa informazione alle rappresentanze sindacali, non può presentare ipotesi incrementali rispetto alla definitiva costituzione del medesimo fondo per l'anno 2013, cos' come determinato con provvedimento n. 557 del 12 agosto 2014 (Allegato 1).
2. La consistenza del fondo in argomento è pertanto quantificata in € 1.650.884,89. Tale importo comprende le risorse di cui all'art. 52 comma 5 lett. b) del CCNL 08.06.2000 pari ad € 385.558,81, la cui effettiva disponibilità potrà essere verificata a chiusura del Bilancio d'esercizio 2014, ai sensi della sopra richiamata disposizione contrattuale.
3. Pertanto la consistenza del fondo allo stato disponibile risulta pari ad € 1.265.326,08.

## ART. 2

### UTILIZZO RESIDUI DEI FONDI

1. La consistenza delle risorse residue stimate, di cui all'Allegato 2, risulta pari a € 1.408.217,28 ed è ripartita nelle seguenti voci:
  - Risorse fondi ante 2012           € 444.356,00
  - Risorse fondi 2012               € 375.816,81
  - Risorse fondi 2013               € 588.044,47
2. Con riferimento alle disponibilità residue dei fondi ante 2012 ed anno 2012 sopra indicate, le parti convengono di utilizzarle sul fondo della retribuzione di risultato per l'anno 2014, rideterminando le quote individuali come da tabella (Allegato 3), con le modalità di cui al seguente art. 3.

3. Relativamente alle risorse residue 2013 e a quelle del 2014 che resteranno disponibili, le parti convengono di destinare le stesse alla rideterminazione delle quote individuali per l'anno 2015.
4. Le parti si riservano infine di destinare al finanziamento di progetti speciali per attività da realizzarsi nell'anno 2015 quota parte delle risorse di cui all'art. 52, comma 5 lett. b), del CCNL 08.06.2000 relative all'anno 2014 che si dovessero rendere disponibili a seguito delle attese determinazioni regionali in materia. Le progettualità così finanziate saranno oggetto di accordo con le Organizzazioni Sindacali in sede di negoziazione per la finalizzazione delle risorse di risultato per l'anno 2015.
5. Pertanto la consistenza complessiva delle risorse utilizzabili per il 2014 afferenti al fondo per la retribuzione di risultato ammonta ad € 2.085.498,89 come di seguito specificato e per le destinazioni a fianco definite:
  - € 1.265.326,08 fondo originario 2014, destinate alle quote individuali;
  - € 820.172,81 risorse residue relative ad avanzi di risultato ante 2012 e 2012, destinate alle quote individuali.

### **ART. 3**

#### **CALCOLO DEGLI INCENTIVI**

1. Le quote individuali annue per l'anno 2014 sono calcolate considerando la disponibilità di risorse del fondo contrattuale in premessa indicata secondo il seguente meccanismo:
  - a) una parte "fissa" corrispondente alla misura dell'acconto erogato nel 2013;
  - b) una parte "variabile" proporzionale al peso dell'incarico come di seguito indicato:

Incarico lettera	A,B	1,9
Incarico lettera	M	1,75

---

Incarico lettera	C/D/E	1,5
Incarico lettera	G/F	1,3
Restanti incarichi	H/I/L	1,0

La quota “variabile” sarà costituita considerando la disponibilità di risorse al netto della quota “fissa”, diviso per il totale del peso degli incarichi dei dirigenti aventi diritto, ovvero a tempo indeterminato ed a rapporto di lavoro esclusivo in servizio al 1 gennaio 2014, in modo da determinare il valore punto che, moltiplicato per il peso dell’incarico di ciascuno, determinerà la quota “variabile”

2. Le quote annue individuali , determinata secondo il meccanismo di calcolo di cui al precedente comma, sono riportate nella tabella di cui all’Allegato 3.
3. I valori annui di incentivo da attribuire a ciascun dirigente sono costituiti dalla quota per il raggiungimento degli obiettivi di budget a cui va aggiunta la quota per la prestazione individuale, come di seguito dettagliato:
  - il 60% del fondo per la retribuzione di risultato per remunerare con quote incentivanti il personale dirigente sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi di budget della struttura di appartenenza (SOD) del dirigente;
  - il 40% del restante fondo per la retribuzione di risultato per remunerare con quote incentivanti il personale dipendente sulla base della prestazione individuale;
4. Per quanto riguarda la performance organizzativa, si applicherà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi della struttura determinata dall’O.I.V., mentre, per quanto attiene la performance individuale, si rimanda a quanto previsto all’art. 6 ultimo alinea del presente accordo.
5. Limitatamente al biennio 2014-2015 le parti convengono sulla integrale distribuzione delle risorse allocate nel fondo dei rispettivi esercizi. A tal fine le quote individuali, calcolate con le modalità di cui al comma 1, verranno ricalcolate successivamente all’esito del processo di valutazione e distribuite in modo

proporzionale sulla base del punteggio assegnato a ciascun singolo dirigente relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura e dalla valutazione delle performance individuale, così come certificato dall'O.I.V.

#### **ART. 4**

##### **MODALITA' DI EROGAZIONE DELLE QUOTE**

1. La liquidazione della retribuzione di risultato non prevede l'erogazione di quote mensili in acconto. E' comunque prevista l'erogazione di una quota al 30 novembre 2014 relativa alla sola componente della performance organizzativa e calcolata sul grado di raggiungimento degli obiettivi di budget misurata nel primo semestre 2014 attraverso la reportistica aziendale prodotta dal Controllo di Gestione, con validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.
2. Tale quota non sarà erogata a coloro che risultano in debito orario al 30.06.2014, come rilevato al 30.09.2014.
3. Al termine dell'anno - e presumibilmente con le competenze stipendiali del mese di giugno dell'anno successivo, comunque successivamente alla conclusione del processo di valutazione da parte dell'O.I.V. - acquisite tutte le valutazioni necessarie, si procederà al saldo finale secondo i parametri descritti, che potranno comportare, qualora la valutazione fosse negativa, il recupero di quanto erogato in quota semestrale.

#### **ART. 5**

##### **CRITERI DI EROGAZIONE**

1. Per la quantificazione della quota di risultato si terrà conto dei mesi di effettiva permanenza in servizio. Il premio non è erogato al personale comandato presso altri Enti in quanto riceveranno la retribuzione di risultato dall'Azienda in cui prestano servizio, secondo le modalità e i criteri ivi regolamentati.
2. La corresponsione della retribuzione di risultato sarà ridotta in presenza di giorni di malattia.

3. Il premio non sarà erogato a coloro che risultano in debito orario al 31.12.2014, come rilevato al 31.03.2015, oltre al recupero dell'eventuale quota erogata relativamente al primo semestre.
4. Il premio, infine, verrà erogato in proporzione alla percentuale di valutazione raggiunta dal singolo dirigente, come descritto nel successivo art. 6.

## **ART. 6**

### **SISTEMA DI VALUTAZIONE**

1. Le parti, fermo restando le prerogative aziendali e nella consapevolezza che la costruzione di un sistema di valutazione non è più oggetto di contrattazione, ritengono utile un confronto sull'argomento nei limiti previsti dalle norme di legge.
2. Pertanto in applicazione delle vigenti disposizioni normative e delle linee di indirizzo emanate dalla Giunta Regionale Toscana (Allegato 4), le parti condividono la necessità di definire un sistema di valutazione per l'anno 2014.
3. Considerato che il sistema della valutazione rappresenta presupposto imprescindibile per la gestione della retribuzione di risultato dei dirigenti e il processo di budget è lo strumento gestionale attraverso il quale si concretizza annualmente la programmazione delle attività, la misurazione e la valutazione della performance organizzativa deve avvenire, per l'anno 2014, in coerenza alla percentuale del raggiungimento degli obiettivi di struttura.
4. Per quanto attiene la valutazione della performance individuale, l'Azienda si impegna a presentare, nel corso del 2014, una proposta che tenga conto delle indicazioni fornite dalla Regione Toscana con le linee di indirizzo qui allegate (Allegato 4), in ordine agli strumenti da adottare ed alle procedure da attivare, tenendo conto che verrà operata una graduale implementazione del sistema in ragione della necessità di garantire tutte le condizioni ed i requisiti che consentano un corretto esercizio della funzione valutativa, sia per quanto riguarda le responsabilità del soggetto valutatore che a garanzia del soggetto valutato.

## ART. 7

### DISPOSIZIONI FINALI

1. Le parti convengono di utilizzare il fondo della retribuzione di posizione per la sua finalizzazione e alla luce dei nuovi assetti organizzativi che emergeranno dal nuovo Atto Aziendale, che potrà determinare una semplificazione degli incarichi di struttura e una maggior valorizzazione della linea professionale. Nel senso sopra indicato dovranno operare i futuri accordi integrativi aziendali concernenti la valorizzazione del sistema aziendale degli incarichi dirigenziali.

Per L' Azienda

Dr.ssa M. T. Mechi firmato

Dr. P. Cordioli firmato

Dr.ssa P. Lombardi firmato

Dr. F. Niccolini firmato

Per le OO.SS. Dirigenza Medica

ANAAO ASSOMED firmato

CIMO ASMD firmato

AAROI firmato

CGIL MEDICI firmato

FASSID firmato

ANPO-ASCOTI-FIALS MEDICI firmato

FED. MED. ader.te alla UIL FPL firmato

**AZIENDA OSPEDALIERO-UNIVERSITARIA CAREGGI**

**PROVVEDIMENTO DEL DIRETTORE GENERALE**

**n° 557 del 12/8/2014**

**Oggetto:**

**DETERMINAZIONE DEFINITIVA DEI FONDI CONTRATTUALI ANNO 2013 AREA DIRIGENZA MEDICA**

PROPOSTA N° **563**

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

PUBBLICAZIONE PER ESTRATTO

---

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO:

PROPONENTE: U.O. B2E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE IL DIRIGENTE : DR.SSA PAOLA LOMBARDI

VISTO IL RESPONSABILE DI AREA

---

DA INVIARE A :

COLLEGIO SINDACALE

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI FIRENZE

ESTAV CENTRO

GIUNTA REGIONALE

---

DA TRASMETTERE A:

B2E AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

B5B CONTABILITÀ GENERALE E FINANZA

---

PUBBLICATO DAL **12/8/2014**

**ESECUTIVO DAL 28/8/2014**

**AL 27/8/2014**

## IL DIRETTORE GENERALE

Richiamato il decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 100 del 31 maggio 2013 Azienda Ospedaliero – Universitaria Careggi. Nomina del Direttore Generale.

Visti gli art. 9, 10 e 11 del CCNL 6/05/2010 per il personale della dirigenza Medica e Veterinaria riguardanti rispettivamente il Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di struttura complessa, il Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro e il Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale.

Visto il provvedimento del Direttore Generale n. 869 del 30/12/2013 con cui è stato determinato in via provvisoria l'ammontare dei fondi contrattuali dell'area della dirigenza medica per l'anno 2013.

Verificato che, dai conteggi definitivi relativi alla consistenza numerica del personale, nell'anno 2013 vi è stato un incremento di 6 unità e che pertanto non dovranno essere disposte ulteriori riduzioni, ai sensi della seconda parte dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. n. 78/2010.

Valutata la necessità, in relazione al personale cessato nell'anno 2011, di rideterminare le relative riduzioni, tenendo conto delle effettive risorse, riferite all'intera annualità, necessarie rispetto al personale assunto e cessato nel corso dell'anno 2012, procedendo contestualmente all'accantonamento, in via prudenziale, delle somme in questione quantificate in € 138.496,82.

Evidenziata l'opportunità di prevedere nella costituzione del fondo di risultato 2013 l'incremento annuo non consolidabile di cui all'art. 52 comma 5 lett. b) del CCNL 08.06.2000, pari all'1% del monte salari anno 1997.

Dato atto che del presente provvedimento è stata data informazione preventiva alle OO.SS. in data 06/06/2014.

Preso atto delle attestazioni e verifiche effettuate e rese disponibili dal dirigente proponente.

Con il parere positivo del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ciascuno per quanto di competenza.

Visti:

- la L.R.T. 40/2005 e s.m.i.
- l'Atto Aziendale dell'Azienda Ospedaliero Universitaria Careggi emanato con provvedimento del Direttore Generale n. 116 del 27 marzo 2007 e s.m.i.



## DISPONE

Per le motivazioni espresse in narrativa:

- 1) di determinare, in via definitiva, l'ammontare complessivo dei **fondi contrattuali anno 2013** per l'area Dirigenza Medica nell'importo di **€ 17.721.425,75**, come dettagliato nell'allegato A), quale somma dei fondi di seguito specificati e analiticamente rappresentati negli allegati B), C), D), uniti al presente atto quale parte integrante e sostanziale:
  - Art. 9 CCNL 6/5/2010 "Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa" **€ 13.544.095,22**;
  - Art. 10 CCNL 6/5/2010 "Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro" **€ 2.526.445,64**;
  - Art. 11 CCNL 6/5/2010 "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" **€ 1.650.884,89**.
- 2) di procedere, in via prudenziale, all'accantonamento dell'importo di **€ 138.496,82**, relativo alle riduzioni dovute alle cessazioni del 2011, rendendolo temporaneamente indisponibile.
- 3) di disporre l'invio del presente provvedimento al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 42, comma 2, della L.R.T. n. 40/2005 e s.m.i.

IL DIRETTORE GENERALE

Dr.ssa Monica Calamai



Per parere

Il Direttore Amministrativo Dr. Paolo Cordioli .....

Il Direttore Sanitario Dr.ssa Maria Teresa Mechi .....

Il dirigente proponente Dr.ssa Paola Lombardi .....

5

## Elenco degli allegati

Allegato A) Riepilogo fondi dirigenza medica n. pagine 1;

Allegato B) Fondo per l'indennità di specificità medica, retribuzione di posizione, equiparazione, specifico trattamento e indennità di direzione di struttura complessa n. pagine 1;

Allegato C) Fondo per il trattamento accessorio legato alle condizioni di lavoro n. pagine 1;

Allegato D) Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale n. pagine 1.

## RIEPILOGO FONDI DIRIGENZA MEDICA

**ANNO 2013**

Fondi costituiti alla data del 31.12.2012	17.809.041,76
- risparmi RIA personale cessato nell'anno 2012 pro quota	-30.872,68
- risparmi ASSEGNO PERSONALE personale cessato nell'anno 2012 pro quota	-6.183,78
+ risparmi RIA personale cessato nell'anno 2012 intera annualità	58.890,91
+ risparmi ASSEGNO PERSONALE personale cessato nell'anno 2012 intera annualità	7.420,53
+ risparmi R.I.A. personale cessato nell'anno 2013 pro quota	45.609,71

**IMPORTO FONDI COSTITUITI IN BASE ALLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI PER L'ANNO 2013****17.883.906,45**

Riduzione riferita alla prima parte dell'art.9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, per ricondurre l'importo dei fondi dell'anno 2013 a quello dell'anno 2010 -409.542,69

<b>IMPORTO FONDI ANNO 2010 AL NETTO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE</b>	17.474.363,76
<b>IMPORTO FONDI ANNO 2013 AL NETTO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE</b>	17.883.906,45
<b>DIFFERENZA FRA ANNO 2010 E ANNO 2013</b>	-409.542,69
<b>RIDUZIONE PRIMA PARTE ART.9, COMMA 2BIS, DL78/10 ANNO 2013</b>	-409.542,69

**IMPORTO FONDI ANNO 2013 AL NETTO DELLA RIDUZIONE DI CUI SOPRA****17.474.363,76**

## A) VERIFICA DELL'ENTITA' NUMERICA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE NELL'ANNO 2011

DIRIGENZA MEDICA	
N. DIP. 01/01/2011	847
N. DIP. 31/12/2011	833
DIFFERENZA	-14

## B) ESSENDO LA DIFFERENZA NEGATIVA OCCORRE PROCEDERE CON L' ULTERIORE RIDUZIONE DEL FONDI

Riduzione riferita alla seconda parte dell'art.9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, relativa alla riduzione del personale in servizio, anno 2011 -138.496,82

## A) VERIFICA DELL'ENTITA' NUMERICA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE NELL'ANNO 2012

DIRIGENZA MEDICA	
N. DIP. 01/01/2012	833
N. DIP. 31/12/2012	851
DIFFERENZA	18

## B) ESSENDO LA DIFFERENZA POSITIVA NON OCCORRE PROCEDERE CON L' ULTERIORE RIDUZIONE DEL FONDI

Riduzione riferita alla seconda parte dell'art.9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, relativa alla riduzione del personale in servizio 0,00

## A) VERIFICA DELL'ENTITA' NUMERICA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE NELL'ANNO 2013

DIRIGENZA MEDICA	
N. DIP. 01/01/2013	852
N. DIP. 31/12/2013	858
DIFFERENZA	6

## B) ESSENDO LA DIFFERENZA POSITIVA NON OCCORRE PROCEDERE CON L' ULTERIORE RIDUZIONE DEL FONDO

Riduzione riferita alla seconda parte dell'art.9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, relativa alla riduzione del personale in servizio 0,00

**IMPORTO FONDI ANNO 2013****17.335.866,94**

Risorse di cui all'art. 52 c. 5 lett. b) del CCNL 8/6/2000 - 1% monte salari anno 1997

**IMPORTO CHE NON SI CONSOLIDA NEI FONDI DELL'ANNO 2013** 385.558,81

**IMPORTO FONDI ANNO 2013 (comprensivo delle risorse di cui all'art. 52 c. 5 lett. b) del CCNL 8/6/2000)**

**17.721.425,75**

**ALLEGATO B)**

**FONDO PER L'INDENNITA' DI SPECIFICITA' MEDICA, RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO TRATTAMENTO E INDENNITA' DI STRUTTURA COMPLESSA**

**FONDO ART. 9 C.C.N.L. 6/5/2010**

**ANNO 2013**

Fondo costituito alla data del 31.12.2012	14.003.304,65
- risparmi RIA personale cessato nell'anno 2012 pro quota	-30.872,68
- risparmi ASSEGNO PERSONALE personale cessato nell'anno 2012 pro quota	-6.183,78
+ risparmi RIA personale cessato nell'anno 2012 intera annualità	58.890,91
+ risparmi ASSEGNO PERSONALE personale cessato nell'anno 2012 intera annualità	7.420,53
+ risparmi RIA personale cessato nell'anno 2013 pro quota	45.609,71

**IMPORTO FONDO COSTITUITO IN BASE ALLE DISPOSIZIONI CONTRATTUALI PER L'ANNO 2013**

**14.078.169,34**

Riduzione riferita alla prima parte dell'art.9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, per ricondurre l'importo del fondo dell'anno 2013 a quello dell'anno 2010 -409.542,69

<b>IMPORTO FONDO ANNO 2010</b>	13.591.695,70
<b>IMPORTO FONDO ANNO 2013</b>	14.078.169,34
<b>DIFFERENZA FRA ANNO 2010 E ANNO 2013</b>	-486.473,64
<b>PRO QUOTA RIA 2010 NON RIPORTATA AL FONDO PRODUTTIVITA' 2011</b>	76.930,95
<b>RIDUZIONE PRIMA PARTE ART.9, COMMA 2BIS, DL78/10 ANNO 2013</b>	-409.542,69

**IMPORTO FONDO ANNO 2013 AL NETTO DELLA RIDUZIONE DI CUI SOPRA**

**13.668.626,65**

A) VERIFICA DELL'ENTITA' NUMERICA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE NELL'ANNO 2011

DIRIGENZA MEDICA

N. DIP. 01/01/2011	847
N. DIP. 31/12/2011	833
DIFFERENZA	-14

B) ESSENDO LA DIFFERENZA NEGATIVA OCCORRE PROCEDERE CON L' ULTERIORE RIDUZIONE DEL FONDO  
Riduzione riferita alla seconda parte dell'art.9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, relativa alla riduzione del personale in servizio, anno 2011 -124.531,43

A) VERIFICA DELL'ENTITA' NUMERICA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE NELL'ANNO 2012

DIRIGENZA MEDICA

N. DIP. 01/01/2012	833
N. DIP. 31/12/2012	851
DIFFERENZA	18

B) ESSENDO LA DIFFERENZA POSITIVA NON OCCORRE PROCEDERE CON L' ULTERIORE RIDUZIONE DEL FONDO  
Riduzione riferita alla seconda parte dell'art.9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, relativa alla riduzione del personale in servizio 0,00

A) VERIFICA DELL'ENTITA' NUMERICA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE NELL'ANNO 2013

DIRIGENZA MEDICA

N. DIP. 01/01/2013	852
N. DIP. 31/12/2013	858
DIFFERENZA	6

B) ESSENDO LA DIFFERENZA POSITIVA NON OCCORRE PROCEDERE CON L' ULTERIORE RIDUZIONE DEL FONDO  
Riduzione riferita alla seconda parte dell'art.9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, relativa alla riduzione del personale in servizio 0,00

**IMPORTO FONDO ANNO 2013**

**13.544.095,22**

*Mary*

**FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA'  
DELLE PRESTAZIONE INDIVIDUALE**
**FONDO ART. 11 C.C.N.L. 6/5/2010**
**ANNO 2013**

Fondo consolidato alla data del 31.12.2012

1.279.291,47

**IMPORTO FONDO PER L'ANNO 2013**
**1.279.291,47**

Riduzione riferita alla prima parte dell'art.9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, per ricondurre l'importo del fondo dell'anno 2013 a quello dell'anno 2010

0,00

<b>IMPORTO FONDO ANNO 2010 AL NETTO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE</b>	1.356.222,42
<b>IMPORTO FONDO ANNO 2013 AL NETTO DELLE RISORSE AGGIUNTIVE</b>	1.279.291,47
<b>IMPORTO FONDO ANNO 2013 DA METTERE A CONFRONTO CON FONDO ANNO 2010</b>	1.279.291,47
<b>DIFFERENZA FRA ANNO 2010 E ANNO 2013</b>	-76.930,95
<b>DIFFERENZA DA PORTARE IN DIMINUIZIONE DELLA RIDUZIONE DEL FONDO FASCE</b>	-76.930,95

**IMPORTO FONDO ANNO 2013 AL NETTO DELLA RIDUZIONE DI CUI SOPRA**
**1.279.291,47**

A) VERIFICA DELL'ENTITA' NUMERICA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE NELL'ANNO 2011

DIRIGENZA MEDICA

N. DIP. 01/01/2011	847
N. DIP. 31/12/2011	833
DIFFERENZA	-14

 B) ESSENDO LA DIFFERENZA NEGATIVA OCCORRE PROCEDERE CON L' ULTERIORE RIDUZIONE DEL FONDO  
Riduzione riferita alla seconda parte dell'art.9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito

in L.122/2010, relativa alla riduzione del personale in servizio, anno 2011

-13.965,39

A) VERIFICA DELL'ENTITA' NUMERICA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE NELL'ANNO 2012

DIRIGENZA MEDICA

N. DIP. 01/01/2012	833
N. DIP. 31/12/2012	851
DIFFERENZA	18

 B) ESSENDO LA DIFFERENZA POSITIVA NON OCCORRE PROCEDERE CON L' ULTERIORE RIDUZIONE DEL FONDO  
Riduzione riferita alla seconda parte dell'art.9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito

in L.122/2010, relativa alla riduzione del personale in servizio

0,00

A) VERIFICA DELL'ENTITA' NUMERICA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE NELL'ANNO 2013

DIRIGENZA MEDICA

N. DIP. 01/01/2013	852
N. DIP. 31/12/2013	858
DIFFERENZA	6

 B) ESSENDO LA DIFFERENZA POSITIVA NON OCCORRE PROCEDERE CON L' ULTERIORE RIDUZIONE DEL FONDO  
Riduzione riferita alla seconda parte dell'art.9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito

in L.122/2010, relativa alla riduzione del personale in servizio

0,00

**IMPORTO FONDO ANNO 2013**
**1.265.326,08**

Risorse di cui all'art. 52 c. 5 lett. b) del CCNL 8/6/2000 - 1% monte salari anno 1997

**IMPORTO CHE NON SI CONSOLIDA NEL FONDO DELL'ANNO 2013**

385.558,81

**IMPORTO FONDO ANNO 2013** (comprensivo delle risorse di cui all'art. 52 c. 5 lett. b) del CCNL 8/6/2000)

**1.650.884,89**


**ALLEGATO C)**

**FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO ALLE CONDIZIONI DI LAVORO**

**FONDO ART. 10 C.C.N.L. 6/5/2010**

**ANNO 2013**

Fondo costituito alla data del 31.12.2012

2.526.445,64

**IMPORTO FONDO PER L'ANNO 2013**

**2.526.445,64**

Riduzione riferita alla prima parte dell'art.9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, per ricondurre l'importo del fondo dell'anno 2013 a quello dell'anno 2010

0,00

<b>IMPORTO FONDO ANNO 2010</b>	2.526.445,64
<b>IMPORTO FONDO ANNO 2013</b>	2.526.445,64
<b>DIFFERENZA FRA ANNO 2010 E ANNO 2013</b>	0,00
<b>RIDUZIONE PRIMA PARTE ART.9, COMMA 2BIS, DL78/10 ANNO 2013</b>	0,00

**IMPORTO FONDO ANNO 2013 AL NETTO DELLA RIDUZIONE DI CUI SOPRA**

**2.526.445,64**

A) VERIFICA DELL'ENTITA' NUMERICA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE NELL'ANNO 2012

<b>DIRIGENZA MEDICA</b>	
N. DIP. 01/01/2012	833
N. DIP. 31/12/2012	851
<b>DIFFERENZA</b>	<b>18</b>

B) ESSENDO LA DIFFERENZA POSITIVA NON OCCORRE PROCEDERE CON L' ULTERIORE RIDUZIONE DEL FONDO  
Riduzione riferita alla seconda parte dell'art.9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, relativa alla riduzione del personale in servizio

0,00

A) VERIFICA DELL'ENTITA' NUMERICA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE NELL'ANNO 2013

<b>DIRIGENZA MEDICA</b>	
N. DIP. 01/01/2013	852
N. DIP. 31/12/2013	858
<b>DIFFERENZA</b>	<b>6</b>

B) ESSENDO LA DIFFERENZA POSITIVA NON OCCORRE PROCEDERE CON L' ULTERIORE RIDUZIONE DEL FONDO  
Riduzione riferita alla seconda parte dell'art.9, comma 2 bis, D.L. 78/2010, convertito in L.122/2010, relativa alla riduzione del personale in servizio

0,00

**IMPORTO FONDO ANNO 2013**

**2.526.445,64**

*Mag*

**DIRIGENZA MEDICA****Allegato 2**

risorse residue sui fondi

<b>RESIDUI ANTE 2012</b>		<b>ANNO 2012</b>		<b>ANNO 2013</b>		<b>RESIDUI COMPLESSIVI</b>
<u>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO</u>		<u>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO</u>		<u>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE, EQUIPARAZIONE, SPECIFICO</u>		
<u>TRATTAMENTO E INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA</u>		<u>TRATTAMENTO E INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA</u>		<u>TRATTAMENTO E INDENNITA' DI DIREZIONE DI STRUTTURA COMPLESSA</u>		
	valore fondo	13.515.238,19	valore fondo	13.544.095,22		
	spesa	13.043.128,99	spesa	12.980.847,38		
	residuo	472.109,20	residuo	563.247,84		
<u>FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO</u>		<u>FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO</u>		<u>FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO LEGATO</u>		
<u>ALLE CONDIZIONI DI LAVORO</u>		<u>ALLE CONDIZIONI DI LAVORO</u>		<u>ALLE CONDIZIONI DI LAVORO</u>		
	valore fondo	2.526.445,64	valore fondo	2.526.445,64		
	spesa	2.571.019,15	spesa	2.455.880,33		
	residuo	-	residuo	70.565,31		
<u>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA'</u>		<u>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA'</u>		<u>FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E PER LA QUALITA'</u>		
<u>DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE</u>		<u>DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE</u>		<u>DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE</u>		
	valore fondo	1.642.541,56	valore fondo	1.650.884,89		
	spesa	845.205,90	spesa	847.599,03		
	spesa per saldo risultato	849.054,54	spesa presunta per saldo risultato	849.054,54		
	residuo	-	residuo	45.768,68		
	<b>FONDI COMPLESSIVI</b>		<b>FONDI COMPLESSIVI</b>			
	valore fondi	17.684.225,39	valore fondi	17.721.425,75		
	spesa	17.308.408,58	spesa	17.133.381,28		
	<b>residuo</b>	<b>375.816,81</b>	<b>residuo</b>	<b>588.044,47</b>		
<b>residuo</b>	<b>444.356,00</b>					<b>1.408.217,28</b>

## AREA DIRIGENZA MEDICA

## COSTRUZIONE QUOTE INDIVIDUALI RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2014

consistenza complessiva risorse utilizzabili 2.085.499  
 disponibilità risorse al netto quota fissa 1.087.208,45

incarichi	n dirig.	parte fissa - quota annuale	spesa totale per parte fissa	peso incarico	tot. pesi	parte variabile	spesa totale per parte variabile	spesa complessiva	quota individuale
B	41	2.473,20	101401,2	1,9	77,9	1.828,54	74.969,94	176.371,14	4.301,74
M	24	2.008,44	48202,56	1,75	42	1.684,18	40.420,25	88.622,81	3.692,62
C	33	2.008,44	66278,52	1,5	49,5	1.443,58	47.638,15	113.916,67	3.452,02
D	108	1.543,68	166717,44	1,5	162	1.443,58	155.906,67	322.624,11	2.987,26
E	178	1.543,68	274775,04	1,5	267	1.443,58	256.957,29	531.732,33	2.987,26
F	96	1.171,80	112492,8	1,3	124,8	1.251,10	120.105,88	232.598,68	2.422,90
G	115	614,04	70614,6	1,3	149,5	1.251,10	143.876,84	214.491,44	1.865,14
L	88	614,04	54035,52	1	88	962,39	84.690,04	138.725,56	1.576,43
H I	123	614,04	75526,92	1	123	962,39	118.373,59	193.900,51	1.576,43
J	46	614,04	28245,84	1	46	962,39	44.269,80	72.515,64	1.576,43
	852		998.290,44		1129,7		1.087.208,45	2.085.498,89	

valore punto 962,39



**REGIONE TOSCANA**  
**Giunta Regionale**

**Direzione Generale Diritti di Cittadinanza e  
Coesione Sociale**

*SETTORE RICERCA, INNOVAZIONE E RISORSE  
UMANE*

AOO-GRT Prot. 119421 /Q.70.20

Data 6/5/2013

---

**Oggetto: Linee di indirizzo per l'implementazione del sistema di valutazione del personale del Servizio sanitario regionale.**

**Ai Direttori Generali  
delle Aziende Sanitarie**

**Ai Direttori Generali  
degli ESTAV**

**Al Direttore Generale  
dell'ISPO**

**Al Direttore Generale  
della Fondazione Monasterio**

**LORO SEDI**

Si trasmette la delibera della Giunta regionale n. 308 del 29 aprile 2013, con la quale vengono adottate le linee di indirizzo in oggetto, al fine dell'attuazione di quanto in esse previsto.

La predetta delibera completa la disciplina regionale attuativa della l.r. 67/2010, facendo seguito alla precedente delibera della Giunta regionale n. 465 del 28 maggio 2012, con la quale venivano disciplinate, nello specifico, le fasce di merito e gli organismi di valutazione, rinviando ad un successivo atto l'adozione di indirizzi finalizzati, più in generale, all'implementazione del sistema di valutazione del personale del Servizio sanitario regionale.

Al riguardo si evidenzia che con le presenti linee di indirizzo vengono affrontati i temi della valutazione individuale, della definizione e assegnazione degli obiettivi individuali, nonché degli effetti economici della valutazione, con l'obiettivo di garantire una maggiore omogeneità del sistema di valutazione del personale del Servizio sanitario regionale.

Con i migliori saluti,

Alberto Zanobini

VB



REGIONE TOSCANA  
GIUNTA REGIONALE

ESTRATTO DAL VERBALE DELLA SEDUTA DEL 29-04-2013 (punto N 16)

Delibera

N 308

del 29-04-2013

*Proponente*

LUIGI MARRONI

DIREZIONE GENERALE DIRITTI DI CITTADINANZA E COESIONE SOCIALE

*Pubblicità/Pubblicazione Atto soggetto a pubblicazione integrale (PBURT/BD)*

*Dirigente Responsabile ALBERTO ZANOBINI*

*Estensore VALERIA BALDUCCI*

*Oggetto*

Linee di indirizzo per l'implementazione del sistema di valutazione del personale del Servizio Sanitario Regionale

*Presenti*

ENRICO ROSSI

ANNA MARSON

STELLA TARGETTI

VINCENZO

CECCARELLI

SALVATORE ALLOCCA

GIANNI SALVADORI

LUIGI MARRONI

ANNA RITA BRAMERINI

CRISTINA SCALETTI

VITTORIO BUGLI

*Assenti*

GIANFRANCO

SIMONCINI

*ALLEGATI N°1*

*ALLEGATI*

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo di trasmissione</i>	<i>Riferimento</i>
A	Si	Cartaceo+Digitale	Linee di indirizzo

*STRUTTURE INTERESSATE*

*Tipo*

Direzione Generale

*Denominazione*

DIREZIONE GENERALE DIRITTI DI  
CITTADINANZA E COESIONE SOCIALE

## LA GIUNTA REGIONALE

Vista la legge regionale 30 dicembre 2010, n. 67, la quale, in attuazione dell'art. 31, comma 2 del d.lgs. 150/2009, detta disposizioni in materia di valutazione del personale del servizio sanitario regionale;

Visti in particolare i commi 1 e 2 dell'art. 1 della predetta l.r. 67/2010, con i quali vengono inseriti, dopo il comma 4 dell'art. 10 della l.r. 40/2005 (Disciplina del servizio sanitario regionale), i seguenti commi:

“4 bis. Nel rispetto dei principi fondamentali stabiliti dalla normativa nazionale vigente, la Giunta regionale, previo confronto con le organizzazioni sindacali, impartisce indirizzi con propria deliberazione alle aziende ed agli enti del servizio sanitario regionale ai fini dell'implementazione del sistema di valutazione del personale del servizio sanitario regionale. In particolare la Giunta regionale definisce il numero delle fasce di merito, in misura non inferiore a tre. Il personale viene collocato nelle fasce di merito in base ai risultati del sistema di valutazione, secondo criteri di valorizzazione del merito”.

“4 ter. La Giunta regionale impartisce altresì indirizzi con propria deliberazione al fine dell'adeguamento dei nuclei di valutazione già esistenti all'interno delle aziende sanitarie e degli enti del servizio sanitario regionale ai principi dettati dalla normativa nazionale vigente in tema di organismi indipendenti di valutazione”.

Richiamata la propria delibera n. 465 del 28 maggio 2012, con la quale:

- sono state adottate linee di indirizzo concernenti, nello specifico, le fasce di merito e gli organismi di valutazione;
- è stata rinviata ad un successivo atto l'adozione di indirizzi finalizzati, più in generale, all'implementazione del sistema di valutazione del personale del servizio sanitario regionale,

Ritenuto, per completare l'attuazione di quanto previsto dalla suddetta l.r. 67/2010, di adottare le linee di indirizzo di cui all'Allegato A, parte integrante del presente provvedimento, concernenti l'implementazione del sistema di valutazione del personale del servizio sanitario regionale; tali linee di indirizzo sono state oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali regionali;

A VOTI UNANIMI

### DELIBERA

1. di adottare, in attuazione della legge regionale 30 dicembre 2010, n. 67, le linee di indirizzo di cui all'Allegato A, parte integrante del presente provvedimento, concernenti l'implementazione del sistema di valutazione del personale del servizio sanitario regionale;
2. di incaricare la Direzione generale Diritti di Cittadinanza e Coesione Sociale di trasmettere le predette linee di indirizzo alle Aziende ed Enti del servizio sanitario regionale per l'attuazione di quanto in esse previsto.

Il presente atto è pubblicato integralmente sul BURT ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. f) della L. R. 23/2007 e sulla banca dati degli atti amministrativi della Giunta regionale ai sensi dell'art. 18, comma 2 della medesima L.R. 23/2007.

SEGRETERIA DELLA GIUNTA  
IL DIRETTORE GENERALE  
ANTONIO DAVIDE BARRETTA

Il Dirigente Responsabile  
ALBERTO ZANOBINI

Il Direttore Generale  
EDOARDO MICHELE MAJNO

## REGIONE TOSCANA



Giunta Regionale

**Linee di indirizzo  
per l'implementazione del sistema di valutazione  
del personale del Servizio sanitario regionale**

**Premessa.**

Con le presenti linee di indirizzo si intende garantire una maggiore omogeneità del sistema di valutazione del personale del Servizio sanitario regionale, partendo dalle esperienze già in atto, tenuto conto che la valutazione, sia di struttura che individuale, prevista dai vigenti CCNL, pur essendo una realtà da anni presente nel sistema sanitario regionale, è attuata con modalità non uniformi nelle diverse Aziende ed Enti del SSR.

In primo luogo si ritiene opportuno evidenziare che il processo di misurazione e valutazione è da considerarsi, prima di tutto, strumento di "conoscenza" del sistema e, quindi, premessa per una corretta gestione del personale. Obiettivo della valutazione non è pertanto "differenziare" (indipendentemente dalle differenze realmente esistenti), ma "rilevare le differenze esistenti", al fine di premiare le eccellenze, ma anche di risolvere le criticità, sia a livello di struttura che di singolo operatore, promuovendo una crescita complessiva dell'intero sistema, anche attraverso una formazione mirata.

Il processo di valutazione, con le sue diverse fasi (definizione e assegnazione degli obiettivi, misurazione dei risultati ottenuti, valutazione delle attività svolte e delle capacità possedute), è quindi momento fondamentale e premessa di un efficace e coerente piano di sviluppo delle risorse umane, che costituiscono il fattore principale per la qualità del servizio.

Il sistema di valutazione in applicazione dei CCNL e degli accordi integrativi aziendali rappresenta altresì lo strumento per la gestione della produttività/retribuzione di risultato, intesa quale premio collettivo e individuale da distribuire al personale del comparto e delle due aree della dirigenza.

Resta fermo che le presenti linee di indirizzo non riguardano la valutazione delle attività professionali di competenza del collegio tecnico, prevista, per i dirigenti del Servizio sanitario nazionale, dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Al riguardo si richiama quanto recentemente previsto nell'ambito del d.l. 158/2012, convertito con legge 189/2012, laddove, all'art. 4, comma 1, lett. c):

- si ribadisce che i dirigenti medici e sanitari sono sottoposti a una verifica annuale, correlata alla retribuzione di risultato, nonché a una valutazione al termine dell'incarico, attinente alle attività professionali, effettuata dal Collegio tecnico;

- si precisa che, degli esiti positivi delle verifiche annuali, correlate alla retribuzione di risultato, si tiene conto nella valutazione professionale allo scadere dell'incarico.

### **1. Valutazione individuale.**

Il sistema di valutazione si compone di tre dimensioni:

1. misurazione e valutazione della prestazione collettiva, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura;
2. misurazione e valutazione della prestazione individuale, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
3. misurazione e valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative, ovvero valutazione delle caratteristiche individuali che definiscono la risorsa dentro l'organizzazione (quali, ad esempio, flessibilità, capacità di lavorare in gruppo, orientamento all'utenza, livello di impegno).

Si ritiene, come già espresso nell'ambito delle linee di indirizzo adottate con delibera della Giunta regionale n. 465 del 28.5.2012 (relative a fasce di merito e OIV), che la valutazione individuale debba essere determinata dalle ultime due dimensioni: la misurazione e valutazione della prestazione individuale, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e la misurazione e valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative.

### **2. Definizione e assegnazione degli obiettivi individuali.**

La definizione degli obiettivi del singolo operatore, ai fini della misurazione e valutazione della prestazione individuale, deve avvenire in coerenza con gli obiettivi della struttura di appartenenza e, almeno in parte, tramite "ribaltamento" degli obiettivi annuali assegnati alla struttura di appartenenza, secondo modalità definite all'interno delle singole Aziende ed Enti.

Nella definizione e assegnazione degli obiettivi individuali si dovrà tener conto delle attività, degli incarichi professionali e gestionali attribuiti, delle diverse competenze e dei livelli di responsabilità, in modo che il peso degli aspetti gestionali - organizzativi, a fronte di quelli più strettamente tecnico-professionali, sia proporzionalmente collegato al ruolo effettivamente svolto.

Gli obiettivi di tipo gestionale peseranno maggiormente nella valutazione del personale con responsabilità prevalentemente di tipo organizzativo, mentre gli obiettivi di qualità professionale e appropriatezza delle cure avranno maggior peso nella valutazione del personale con responsabilità prevalentemente di tipo tecnico professionale.

In ogni caso, tra i diversi obiettivi individuali, peseranno maggiormente sulla valutazione complessiva individuale quelli più strettamente legati alle funzioni effettivamente svolte. Per quanto riguarda, in particolare, i dirigenti con incarico di direzione di struttura, obiettivi di struttura e obiettivi individuali verranno, di fatto, a coincidere.

E' fondamentale che il valutato venga messo a conoscenza delle modalità del processo di valutazione nel suo complesso e, nello specifico, dei propri obiettivi, che devono essere attribuiti in tempi adeguati. Al riguardo si ritiene opportuno che gli obiettivi vengano attribuiti entro il primo quadrimestre di ciascun anno e, qualora necessario, perfezionati a seguito di una verifica intermedia, da effettuarsi entro il secondo quadrimestre.

Gli obiettivi individuali annuali saranno definiti, tramite la firma congiunta di una scheda di assegnazione di tali obiettivi, ricercando la condivisione tra valutato e valutatore, rappresentato dal livello gerarchico immediatamente superiore.

### 3. Effetti economici della valutazione.

Come già evidenziato in premessa, il sistema di valutazione, nelle sue tre dimensioni, rappresenta anche lo strumento per la gestione della produttività/retribuzione di risultato, intesa quale premio collettivo e individuale da distribuire al personale del comparto e delle due aree della dirigenza.

Al riguardo, fatto salvo quanto sarà previsto dai prossimi rinnovi contrattuali, si ritiene opportuno definire, a livello regionale, la percentuale del fondo di produttività/risultato da distribuirsi a seguito della valutazione individuale, stabilendo percentuali diverse tra comparto e dirigenza.

In particolare si stabilisce, per il comparto, una percentuale pari al 20%, mentre per la dirigenza una percentuale pari al 40%.

Nella tabella sottostante si riporta il quadro complessivo delle diverse percentuali di suddivisione del fondo produttività/risultato:

	Percentuale del fondo produttività/risultato da distribuirsi a seguito della valutazione individuale	Percentuale del fondo produttività/risultato da distribuirsi a seguito della valutazione di struttura
Comparto	20%	80%
Aree dirigenziali	40%	60%

Si ritiene, invece, opportuno che vengano definiti a livello aziendale i pesi relativi delle due componenti della valutazione individuale (valutazione della prestazione individuale, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative).

Si ritiene, infine, opportuno evidenziare che la suddetta valutazione individuale rileva anche con riferimento alle fasce di merito, già disciplinate con le linee di indirizzo adottate dalla Giunta regionale con delibera n. 465 del 28.5.2012 sopra richiamata, con la quale si ricordava che, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1 del d.lgs. 141/2011:

- la differenziazione retributiva in fasce, prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2 del d.lgs. 150/2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;
- ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5 del d.l. 98/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge 111/2011.

### 4. Monitoraggio a livello regionale.

L'attuazione delle presenti linee di indirizzo, nonché di quelle già adottate dalla Giunta regionale con delibera n. 465 del 28.5.2012, sarà oggetto di monitoraggio a livello regionale, nelle forme che verranno definite dalla Direzione generale competente.