



**ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL MANCATO ACCORDO SINDACALE PER IL RIPARTO DEL
FONDO DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA VETERINARIA - ANNO 2016**

PREMESSO CHE

- in data 3 marzo 2016 era previsto lo svolgimento della contrattazione tra la Delegazione trattante dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna e le Organizzazioni Sindacali rappresentative della Dirigenza Veterinaria relativa al riparto del fondo di risultato della dirigenza veterinaria anno 2016;

- le Organizzazioni Sindacali rappresentative della dirigenza veterinaria non hanno partecipato all'incontro, regolarmente convocato, e non sono pervenute osservazioni e/o richieste di modifica in merito alla proposta di accordo sindacale integrativo loro trasmessa unitamente alla convocazione dell'incontro, il cui testo, peraltro, riproponeva i contenuti dell'accordo sindacale per il riparto del fondo della retribuzione di risultato sottoscritto nel 2015;

- la proposta di accordo è stata quindi sottoscritta dalla sola Delegazione di parte pubblica;

- con decreto del Direttore Generale n. 72 del 1.3.2016 è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2016-2018;

- nelle more dei rinnovi contrattuali trovano applicazione le disposizioni sulla valutazione della performance stabilite dall'art. 5, co. da 11 a 11 *sexies*, D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni con L. n.135/2012;

RITENUTO CHE

- al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento del servizio pubblico offerto dall'Istituto e di tutelare, nel contempo, l'interesse dei dirigenti veterinari dipendenti dell'ente, sia necessario applicare lo strumento normativo offerto dall'art. 40, co. 3 *ter* del D. Lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale l'Amministrazione può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo;

- l'adozione del presente atto unilaterale è da intendersi provvisoria ed urgente, perché funzionale a colmare il vuoto normativo generato dall'assenza dell'accordo medesimo, consentendo l'erogazione ai dipendenti di cui trattasi delle quote spettanti a titolo di retribuzione di risultato per l'anno 2016, necessaria al perseguimento degli obiettivi strategici ed operativi individuati per l'anno di riferimento, nel dovuto rispetto delle prerogative sindacali e con l'impegno di una pronta riattivazione del tavolo di trattativa, ove richiesto dalle stesse Organizzazioni

Sindacali, e solo qualora questa non dovesse concretizzarsi il provvedimento *de quo* dovrebbe considerarsi definitivo;

TANTO PREMESSO

la Delegazione trattante dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna sottoscrive il seguente atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo sindacale relativo al riparto del fondo per la retribuzione di risultato della dirigenza veterinaria anno 2016, del quale ripropone integralmente il contenuto, ad eccezione di limitate modifiche testuali resesi necessarie in virtù della diversa natura dell'atto unilaterale adottato in luogo dell'accordo:

- 1) Il fondo per la retribuzione di risultato per l'anno 2016 sarà provvisoriamente determinato con decreto del Direttore Generale nel rispetto della normativa vigente.
La determinazione definitiva dei fondi è subordinata ad operazioni contabili effettuabili soltanto nell'anno successivo a quello di riferimento.
- 2) L'art.12, co. 4, del CCNL della Dirigenza Veterinaria relativo al biennio economico 2004/2005, quadriennio normativo 2002/2005, confermato dai successivi contratti, stabilisce che l'incremento del suddetto fondo pari a € 17.453,93 può essere corrisposto esclusivamente a consuntivo in relazione al raggiungimento del risultato nel termine massimo di un semestre.
- 3) Le eventuali quote residue a consuntivo 2016 dai Fondi di cui agli artt. 9 e 10 CCNL quadriennio normativo 2006-2009, Il biennio economico, confluiranno temporaneamente nel Fondo per la retribuzione di risultato 2016 per l'attuazione delle sue finalità e riassegnate ai fondi di pertinenza dal gennaio dell'anno successivo.
- 4) Il quadro del sistema incentivante dell'Istituto si completa con l'incremento temporaneo del Fondo per la retribuzione di risultato di una quota massima dell'1% del monte salari erogabile, a consuntivo, in caso di positivo risultato di esercizio, ai sensi dell'art. 52, co. 5, CCNL 8.6.2000, non disapplicato;
- 5) Il personale Dirigente Veterinario partecipa alla realizzazione degli obiettivi operativi stabiliti dall'Ente per l'anno 2016, assegnati dalla Direzione alla Struttura Complessa o alla Struttura Semplice non afferente a Struttura Complessa di appartenenza (di seguito, per brevità, Struttura) ed esplicitati nei Cruscotti.
L'erogazione della retribuzione di risultato avviene, per ogni Dirigente, previa valutazione quantitativa dei risultati e qualitativa del contributo e delle capacità, con i criteri ed i punteggi precisati nelle schede individuali il cui contenuto è esemplificato negli allegati al presente atto (All.ti 1, 2 e 3).

A seguito dell'avvenuta implementazione dell'applicativo "Obiettivi strategici" nel corso del 2015, nell'ottica di una progressiva dematerializzazione, le schede individuali di assegnazione/valutazione vengono compilate informaticamente dai Valutatori tramite l'applicativo stesso.

- 6) La Direzione compila per ogni Dirigente Responsabile di Struttura una scheda individuale contenente:
 - a. l'identificazione degli obiettivi di performance organizzativa (componente A.1) e di performance individuale/ di team (componente A.2) assegnati, coincidenti con quelli del Cruscotto della Struttura, dei relativi indicatori, del target richiesto per ogni indicatore;
 - b. il punteggio, indicativo dell'apporto richiesto al Dirigente, attribuito ad ogni singolo indicatore e

coincidente con il peso indicato nel Cruscotto.

Agli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale e/o di team sono assegnati complessivamente 70 punti;

- c. le aree di attenzione che nell'anno di riferimento vengono tenute in considerazione per la valutazione qualitativa del contributo e dell'impegno assicurati dal Dirigente, corredate da una breve descrizione del contributo atteso (componente B.1).

A questa componente di valutazione sono assegnati 15 punti;

- d. il punteggio assegnato alla capacità del Dirigente di Struttura di valutare in modo mirato e realistico i propri collaboratori rispetto alla qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato, pari a 15 punti (componente B.2).

La somma dei punteggi di ciascuna scheda deve essere uguale a 100.

Dopo aver compilato informaticamente la scheda nell'applicativo, la stessa deve essere stampata, firmata dal Direttore di riferimento e, per accettazione, dal Valutato e consegnata a quest'ultimo.

Il contenuto della scheda inserita nell'applicativo "Obiettivi strategici" deve essere identico a quello della copia cartacea consegnata al Valutato.

- 7) I Dirigenti Responsabili di Struttura, ovvero il Direttore Generale, il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo in caso di strutture in Staff, compilano per ogni Dirigente un'apposita scheda contenente:

- a. l'identificazione degli obiettivi di performance organizzativa (componente A.1) e di performance individuale/ di team (componente A.2) individuati tra quelli del Cruscotto della Struttura, dei relativi indicatori, del target richiesto per ogni indicatore;
- b. il punteggio, indicativo dell'apporto richiesto al Dirigente, attribuito ad ogni singolo indicatore.

Agli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale e/o di team sono assegnati complessivamente 70 punti;

- c. le aree di attenzione che nell'anno di riferimento verranno tenute in considerazione per la valutazione qualitativa del contributo e dell'impegno assicurati dal Dirigente, corredate da una breve descrizione del contributo atteso (componente B.1);

A questa componente di valutazione sono assegnati:

- 15 punti nel caso in cui il Dirigente svolga l'attività di Valutatore;
- 30 punti in tutti gli altri casi.

- d. nel caso in cui il Dirigente svolga l'attività di Valutatore, il punteggio assegnato alla capacità del Dirigente stesso di valutare in modo mirato e realistico i propri collaboratori rispetto alla qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato, pari a 15 punti (componente B.2);

La somma dei punteggi di ciascuna scheda deve essere uguale a 100.

Dopo aver compilato informaticamente la scheda nell'applicativo, la stessa deve essere stampata, firmata dal Valutatore e, per accettazione, dal Valutato e consegnata a quest'ultimo.

Il contenuto della scheda inserita nell'applicativo "Obiettivi strategici" deve essere identico a quello della copia cartacea consegnata al Valutato.

8) Per favorire la massima partecipazione e condivisione, ciascun Valutato ha diritto ad almeno tre incontri con il Valutatore per: la presentazione della scheda di assegnazione degli obiettivi e delle aree di attenzione, la valutazione intermedia, la valutazione finale.

9) Entro settembre 2016 verrà effettuata dalla Direzione con i Dirigenti Responsabili di Struttura una verifica dell'andamento degli indicatori assegnati e dei target previsti.

In presenza di cause di forza maggiore che determinino un andamento non previsto degli obiettivi, o la sopravvenuta oggettiva impossibilità di realizzarli, su iniziativa del Dirigente in accordo con il suo Responsabile, devono essere individuate ed approvate dalla Direzione le modalità per l'adeguamento in corso d'anno degli stessi.

In mancanza di accordo tra il Dirigente e il suo Responsabile, le modalità per l'adeguamento in corso d'anno dell'obiettivo vengono definite dalla Direzione Generale.

10) Il raggiungimento degli obiettivi sarà valutato per ciascuna Struttura, e conseguentemente per ogni Dirigente ad essa afferente, con riferimento al raggiungimento del target preventivamente fissato.

Nei casi in cui il target sia una data, l'obiettivo si considera raggiunto al 100% se il relativo indicatore è stato realizzato entro la data stessa; in caso contrario si considera non raggiunto.

11) Per quanto attiene alla valutazione qualitativa del contributo dato e dell'impegno assicurato nell'anno di riferimento (componente B1), ad ogni Dirigente sono assegnate da 3 a 5 aree di attenzione scelte tra quelle elencate nella scheda di assegnazione (All.ti 1, 2 o 3), corredate da una breve descrizione del contributo atteso in relazione ad ognuna delle aree stesse.

In fase di valutazione intermedia e di valutazione finale il Valutatore, in relazione a ciascuna area di attenzione, formula le proprie osservazioni sulla qualità del contributo ed assegna un giudizio complessivo tra quelli previsti nella scheda, cui corrisponde un punteggio.

In fase di valutazione finale la valutazione delle aree di attenzione deve essere oggettivabile, anche documentalmente.

12) I Dirigenti che svolgono attività di Valutatori vengono, inoltre, valutati sulla propria capacità di valutare in modo mirato e realistico i propri collaboratori (componente B.2).

Tale capacità viene valutata a fine anno assegnando un punteggio da 0 a 15, in base all'evidenza di differenziazione tra le valutazioni dei propri collaboratori ed all'evidenza di chiare indicazioni di un percorso migliorativo per gli stessi.

13) In caso di divergenze sulla valutazione quantitativa (componenti A.1 e A.2) e/o sulla valutazione qualitativa (componenti B.1 e B.2), entro 10 giorni dalla valutazione finale, il Dirigente può chiedere l'intervento del Direttore Generale che esprime pareri obbligatori ma non vincolanti.

Il Direttore Generale verifica preliminarmente che vi siano le condizioni per la revisione della valutazione ed eventualmente propone modifiche e/o integrazioni alla valutazione contestata, sulla base delle osservazioni scritte, specifiche e circostanziate inviate da Valutato e Valutatore.

Al termine della verifica il Direttore Generale potrà:

- confermare la valutazione;
- elaborare una proposta di modifica e/o integrazione della valutazione.

Ove il parere del Direttore Generale non sia risolutivo delle divergenze, a completamento del percorso di conciliazione il Valutato e/o il Valutatore possono chiedere l'intervento del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni che, previo confronto anche congiunto con il Valutato ed il Valutatore, potrà:

- accogliere le modifiche proposte dal Direttore Generale;
- confermare definitivamente la valutazione, motivando la decisione con nota scritta e consegnandola al Valutato per la firma di presa visione.

In questa fase il Valutato potrà farsi assistere nella procedura di conciliazione da persona di sua fiducia oppure da un rappresentante di un'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

La procedura dovrà concludersi entro 30 giorni lavorativi dalla sua attivazione.

14) Il Fondo per la retribuzione di risultato viene suddiviso con riferimento al personale Dirigente veterinario che ad essi rispettivamente afferiscono, in servizio alla data di sottoscrizione del presente atto, nel seguente modo:

- viene calcolato un punteggio globale come somma di tutti i Dirigenti in servizio; ogni Dirigente a tempo pieno conta 1,00 mentre ogni Dirigente a tempo ridotto conta quanto la sua percentuale di tempo rispetto al tempo pieno (es.: 0,70 per un tempo ridotto al 70%);
- viene diviso l'ammontare dei fondi utili per il punteggio globale di cui sopra e così facendo si genera un "valore quota";
- il "valore quota" viene quindi moltiplicato per 1,00 per ogni Dirigente in servizio a tempo pieno e moltiplicato per la percentuale di prestazione lavorativa in caso di rapporto di lavoro a tempo ridotto dando luogo alla quota teorica individuale per ogni singolo Dirigente;
- ogni Dirigente ha diritto ad una sola quota teorica individuale calcolata come innanzi illustrato.

15) L'erogazione della quota teorica individuale di retribuzione di risultato avviene a seguito della compilazione della scheda individuale di assegnazione e di valutazione (All.ti 1, 2 e 3) nel rispetto dei seguenti *ranges*:

PUNTEGGIO COMPLESSIVO: valutazione quantitativa dei risultati + valutazione qualitativa contributo e capacità	IMPORTO EROGATO
da 95 a 100 punti	100% della quota economica
da 51 a 94 punti	la quota economica è rapportata percentualmente al punteggio raggiunto
fino a 50 punti	non si percepisce la quota economica

16) La quota d'acconto, pari al 50% della quota teorica individuale, sarà erogata dopo la verifica intermedia operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sullo stato di avanzamento degli obiettivi, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative.

Il saldo sarà erogato entro il mese di giugno 2017, come previsto contrattualmente, a conguaglio positivo o negativo delle somme anticipate, salvo motivate ragioni che non consentano il rispetto di tale termine, a

conclusione della verifica operata dal Nucleo di Valutazione delle Prestazioni sulla valutazione quantitativa e qualitativa dei singoli Dirigenti per il 2016, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative.

A tal fine il Dirigente Responsabile di Struttura o la Direzione consegnano alla segreteria del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni presso l'U.O. Gestione del Personale:

- entro il 16 marzo 2016 le schede individuali di assegnazione degli obiettivi;
- entro il 15 luglio 2016 le schede di valutazione intermedia;
- entro il 31 gennaio 2017, le schede di valutazione finale.

17) Il Dirigente a tempo indeterminato, anche assunto in corso d'anno, cui il Dirigente Responsabile di Struttura, ovvero la Direzione in caso di Strutture in Staff, abbia formalmente assegnato gli obiettivi con i relativi indicatori, target e pesi, e le aree di attenzione, acquisisce il diritto alla quota economica stabilita dal presente atto, ove presti servizio per almeno 3 mesi nel 2016 ed in proporzione allo stesso, con riduzione della quota per assenze determinate da aspettative non retribuite a qualsiasi titolo e per assenze di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n° 151;

18) Il Dirigente a tempo determinato, assunto in sostituzione di personale assente per maternità o su posto vacante, cui il Dirigente Responsabile di Struttura, ovvero la Direzione in caso di Strutture in Staff, abbia formalmente assegnato gli obiettivi con i relativi indicatori, target e pesi, e le aree di attenzione, acquisisce il diritto alla quota economica stabilita dal presente atto, ove presti servizio per almeno 3 mesi nel 2016 ed in proporzione allo stesso, con riduzione della quota per assenze determinate da aspettative non retribuite a qualsiasi titolo e per assenze di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n° 151;

Al personale di cui agli articoli 17 e 18 assunto in corso d'anno le quote economiche vengono corrisposte a saldo entro il mese di giugno 2016 esclusivamente previa verifica della valutazione quantitativa e qualitativa, ferme restando eventuali diverse disposizioni derivanti da modifiche normative.

19) I Dirigenti trasferiti in corso d'anno ad altra struttura trasferiscono altresì la propria quota individuale teorica.

Agli stessi dovrà essere predisposta una nuova scheda di assegnazione e di valutazione, coerente con gli obiettivi assegnati alla Struttura di destinazione.

20) Alle/ai dipendenti in maternità la retribuzione di risultato viene riconosciuta proporzionalmente alla presenza in servizio durante l'anno, secondo i criteri stabiliti nel presente atto unilaterale.

Se la/il dipendente assente per maternità viene sostituita/o con una risorsa a tempo determinato, si applica quanto stabilito al precedente articolo 18.

Nel caso in cui non si procedesse alla sostituzione, la parte di quota non erogata alla/al dipendente in maternità viene redistribuita tra gli altri Dirigenti veterinari della struttura, se presenti; in assenza di altri Dirigenti veterinari viene ricondotta al fondo di risultato.

21) Eventuali quote economiche non erogate, derivanti da un punteggio finale inferiore a 95, verranno ricondotte al fondo di risultato e saranno erogate secondo gli stessi criteri stabiliti nel presente atto unilaterale per il pagamento della retribuzione di risultato.

22) Gli importi di cui ai precedenti punti 3) e 4) vengono erogati secondo gli stessi criteri stabiliti per l'erogazione della retribuzione di risultato.

23) Il presente atto, comprensivo delle schede di assegnazione e valutazione il cui contenuto è esemplificato negli allegati (All.ti 1, 2 e 3), è adottato unilateralmente in sostituzione dell'accordo sindacale relativo alla definizione dei criteri di riparto del fondo della retribuzione di risultato della dirigenza veterinaria per l'anno 2016, ai sensi e per gli effetti dell'art. 40, co. 2 *ter*, D. Lgs. n. 165/2001.

L'atto sarà sottoposto a revisione nel corso del 2016 qualora l'entrata in vigore di nuove norme contrattuali o di legge ne comportino la necessità.

Ai sensi del medesimo art. 40, co. 3 *ter* citato l'atto unilaterale è soggetto alle procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art. 40 bis.

Letto, confermato e sottoscritto

Data

per la Delegazione Trattante:

Prof. Stefano Cinotti _____

Dott. Giorgio Varisco _____

Dott. Giovanni Ziviani _____

Dr.ssa Marina Moreni _____



SCHEDA OBIETTIVI 2016
RESPONSABILE STRUTTURA COMPLESSA

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI

Ruolo (Veterinario, Sanitario, Professionale, Tecnico, Amministrativo):

Dott. (Nome Cognome):		Struttura Complessa:	Quota teorica individuale : € _____
Valutatore	Dott. (Nome Cognome):	Posizione [Direttore Generale (DG) /Direttore Sanitario (DS) /Direttore Amministrativo(DA)]:	

A. VALUTAZIONE QUANTITATIVA DEI RISULTATI (PUNTI 70/100)

Componente	Indicatore	Target	Punti assegnati
A.1 - Obiettivi Performance Organizzativa (Ente)	Indicatore 1		___/100
	Indicatore n		___/100
A.2 - Obiettivi Performance Individuale e/o Team	Indicatore 1		___/100
	Indicatore n		___/100
Totale obiettivi di performance organizzativa A.1 e di performance individuale e/o team A.2			70/100



B. VALUTAZIONE QUALITATIVA: CONTRIBUTO E CAPACITÀ (PUNTI 30/100)

Componente	Aree di attenzione (da valutarsi complessivamente)	Breve descrizione del contributo richiesto da oggettivare anche documentalmente in fase di valutazione
B.1 Qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato al raggiungimento degli obiettivi (A1 e A2)	Impegno orario (art. 66 lett. i CCNL 1996)	
	Capacità dimostrata di programmare le attività facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio (art. 66 lett. a CCNL 1996)	
	Rispetto delle direttive aziendali e del codice di comportamento	
	Integrazione organizzativa tra le diverse aree, strutture e servizi	
	Attiva partecipazione ai gruppi di lavoro, agli obiettivi ed ai progetti della struttura	
	Capacità dimostrata nel gestire e promuovere la ricerca	
	Utilizzazione delle risorse disponibili secondo criteri di efficacia, efficienza, produttività evitando sprechi	
	Contributo al benessere organizzativo della Struttura evitando o concorrendo alla soluzione di conflitti	
	Capacità di gestire le relazioni tecnico-professionali con i collaboratori/colleghi	

Totale componente B.1

15/100



Componente	Descrizione	
B.2 Capacità di valutare in modo mirato e realistico i propri collaboratori	Evidenza di differenziazione della componente B1 dei collaboratori (Dirigenti e personale di comparto) e/o evidenza di chiare indicazioni di un percorso migliorativo	
Totale componente B.2		15/100
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO (A.1+A.2+B.1+B.2)		100/100

Osservazioni del Valutato:

--

Osservazioni del Valutatore:

--

	Valutato	Valutatore
Data	Firma:	Firma:



SCHEDA OBIETTIVI 2016 – RESPONSABILE STRUTTURA COMPLESSA

VALUTAZIONE INTERMEDIA

Ruolo (Veterinario, Sanitario, Professionale, Tecnico, Amministrativo):

Dott. (Nome Cognome):		Struttura Complessa:	Quota teorica individuale : € _____
Valutatore	Dott. (Nome Cognome):	Posizione [Direttore Generale (DG) /Direttore Sanitario (DS) /Direttore Amministrativo(DA)]:	

A. VALUTAZIONE QUANTITATIVA DEI RISULTATI (PUNTI 70/100)

Componente	Indicatore	Target	Punteggio iniziale assegnato	Situazione al 30 giugno 2016	Realizzazione (%)	Punteggio raggiunto
A.1 - Obiettivi Performance Organizzativa (Ente)	Indicatore 1		___/100			___/100
	Indicatore n		___/100			___/100
A.2 - Obiettivi Performance Individuale e/o Team	Indicatore 1		___/100			___/100
	Indicatore n		___/100			___/100
	Totale Performance organizzativa A.1 ed Individuale e/o Team assegnate A.2		70/100	Totale Performance organizzativa A.1 ed Individuale e/o Team A.2 raggiunte		___/100



B. VALUTAZIONE QUALITATIVA: CONTRIBUTO E CAPACITÀ (PUNTI 30/100)		
Componente	Aree di attenzione (da valutarsi complessivamente)	Osservazioni sulla qualità del contributo al 30 giugno 2016
B.1 Qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato al raggiungimento degli obiettivi (A1 e A2)	Impegno orario (art. 66 lett. i CCNL 1996)	
	Capacità dimostrata di programmare le attività facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio (art. 66 lett. a CCNL 1996)	
	Rispetto delle direttive aziendali e del codice di comportamento	
	Integrazione organizzativa tra le diverse aree, strutture e servizi	
	Attiva partecipazione ai gruppi di lavoro, agli obiettivi ed ai progetti della struttura	
	Capacità dimostrata nel gestire e promuovere la ricerca	
	Utilizzazione delle risorse disponibili secondo criteri di efficacia, efficienza, produttività evitando sprechi	
	Contributo al benessere organizzativo della Struttura evitando o concorrendo alla soluzione di conflitti	
	Capacità di gestire le relazioni tecnico-professionali con i collaboratori	
B1. VALUTAZIONE QUALITATIVA: CONTRIBUTO E CAPACITÀ	Punteggio corrispondente	Punteggio raggiunto al 30 giugno 2016 (segnare con una X)
il valutato ha offerto prestazioni non qualitativamente adeguate nel processo/percorso di realizzazione degli obiettivi <i>oppure</i> non valutabile per le motivazioni espresse	0 punti	
il valutato ha offerto prestazioni parzialmente adeguate, in termini di qualità, nel processo/percorso di realizzazione degli obiettivi	7 punti	
il valutato ha offerto prestazioni qualitativamente adeguate nel processo/percorso di realizzazione degli obiettivi	9 punti	



il valutato ha offerto prestazioni più che adeguate qualitativamente nel processo/percorso di realizzazione degli obiettivi	11 punti	
il valutato ha offerto prestazioni qualitativamente eccellenti nel processo/percorso di realizzazione degli obiettivi	15 punti	

Componente	Descrizione	
B.2 Capacità di valutare in modo mirato e realistico i propri collaboratori	Evidenza di differenziazione della componente B1 dei collaboratori (Dirigenti e personale di comparto) e/o evidenza di chiare indicazioni di un percorso migliorativo	Non si procede a valutazione intermedia del B.2

Osservazioni del Valutato:

--

Osservazioni del Valutatore:

--

	Valutato	Valutatore
Data	Firma	Firma



Osservazioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni:

--



SCHEDA OBIETTIVI 2016 – RESPONSABILE STRUTTURA COMPLESSA

VALUTAZIONE FINALE

Ruolo (Veterinario, Sanitario, Professionale, Tecnico, Amministrativo):

Dott. (Nome Cognome):	Struttura Complessa:	Quota teorica individuale : € _____
---------------------------------------	--------------------------------------	--

Valutatore	Dott. (Nome Cognome):	Posizione [Direttore Generale (DG) /Direttore Sanitario (DS) /Direttore Amministrativo(DA)]:
-------------------	---------------------------------------	--

A. VALUTAZIONE QUANTITATIVA DEI RISULTATI (PUNTI 70/100)

Componente	Indicatore	Target	Punteggio iniziale assegnato	Situazione al 31 dicembre 2016	Realizzazione (%)	Punteggio finale raggiunto
A.1 - Obiettivi Performance Organizzativa	Indicatore 1		___/100			___/100
	Indicatore n		___/100			___/100
A.2 - Obiettivi Performance Individuale e/o Team	Indicatore 1		___/100			___/100
	Indicatore n		___/100			___/100
	Totale Performance Organizzativa A.1 ed Individuale e/o Team assegnata A.2		70/100	Totale Performance Organizzativa A.1 ed Individuale e/o Team A.2 raggiunta		___/100



B. VALUTAZIONE QUALITATIVA: CONTRIBUTO E CAPACITÀ (PUNTI 30/100)		
Componente	Aree di attenzione (da valutarsi complessivamente)	Osservazioni sulla qualità del contributo al 31 dicembre 2016
B.1 Qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato al raggiungimento degli obiettivi (A1 e A2)	Impegno orario (art. 66 lett. i CCNL 1996)	
	Capacità dimostrata di programmare le attività facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio (art. 66 lett. a CCNL 1996)	
	Rispetto delle direttive aziendali e del codice di comportamento	
	Integrazione organizzativa tra le diverse aree, strutture e servizi	
	Attiva partecipazione ai gruppi di lavoro, agli obiettivi ed ai progetti della struttura	
	Capacità dimostrata nel gestire e promuovere la ricerca	
	Utilizzazione delle risorse disponibili secondo criteri di efficacia, efficienza, produttività evitando sprechi	
	Contributo al benessere organizzativo della Struttura evitando o concorrendo alla soluzione di conflitti	
Capacità di gestire le relazioni tecnico-professionali con i collaboratori		
B. VALUTAZIONE QUALITATIVA: CONTRIBUTO E CAPACITÀ		Punteggio corrispondente
Punteggio finale raggiunto (segnare con una X)		
il valutato ha offerto prestazioni non qualitativamente adeguate nel processo/percorso di realizzazione degli obiettivi <i>oppure</i> non valutabile per le motivazioni espresse	0 punti	
il valutato ha offerto prestazioni parzialmente adeguate, in termini di qualità, nel processo/percorso di realizzazione degli obiettivi	7 punti	
il valutato ha offerto prestazioni qualitativamente adeguate nel processo/percorso di realizzazione degli obiettivi	9 punti	



il valutato ha offerto prestazioni più che adeguate qualitativamente nel processo/percorso di realizzazione degli obiettivi	11 punti	
il valutato ha offerto prestazioni qualitativamente eccellenti nel processo/percorso di realizzazione degli obiettivi	15 punti	
B.1 - Valutazione finale		___/100
Componente	Descrizione	Punteggio raggiunto al 31 dicembre 2016
B.2 Capacità di valutare in modo mirato e realistico i propri collaboratori	Evidenza di differenziazione della componente B1 dei collaboratori (Dirigenti e personale di comparto) e/o evidenza di chiare indicazioni di un percorso migliorativo	
Valutazione finale componente B.2		___/100
TOTALE VALUTAZIONE FINALE (A.1+A.2+B.1+B.2)		___/100

Osservazioni del Valutato:

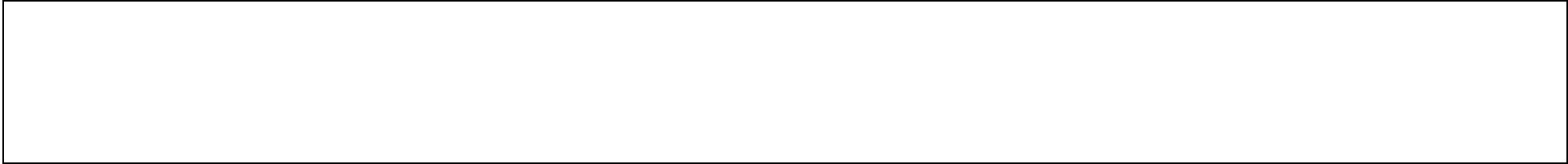
Osservazioni del Valutatore:

	Valutato	Valutatore
Data	Firma	Firma

Osservazioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni:



ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DELLA LOMBARDIA E DELL'EMILIA ROMAGNA
"BRUNO UBERTINI"
ENTE SANITARIO DI DIRITTO PUBBLICO





SCHEDA OBIETTIVI 2016
RESPONSABILE STRUTTURA SEMPLICE

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI

Ruolo (Veterinario, Sanitario, Professionale, Tecnico, Amministrativo):

Dott. (Nome Cognome):		Struttura Semplice:	Struttura Complessa:	Quota teorica individuale : € _____
Valutatore	Dott. (Nome Cognome):	Posizione [Responsabile Struttura Complessa (SC) /Direttore Generale (DG) /Direttore Sanitario (DS) /Direttore Amministrativo(DA)]:		

A. VALUTAZIONE QUANTITATIVA DEI RISULTATI (PUNTI 70/100)

Componente	Indicatore	Target	Punti assegnati
A.1 - Obiettivi Performance Organizzativa (Ente)	Indicatore 1		___/100
	Indicatore n		___/100
A.2 - Obiettivi Performance Individuale e/o Team	Indicatore 1		___/100
	Indicatore n		___/100
Totale performance organizzativa A.1 e performance individuale e/o team A.2			70/100



B. VALUTAZIONE QUALITATIVA: CONTRIBUTO E CAPACITÀ (PUNTI 30/100)

Componente	Aree di attenzione (da valutarsi complessivamente)	Breve descrizione del contributo richiesto da oggettivare anche documentalmente in fase di valutazione
B.1 Qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato al raggiungimento degli obiettivi (A1 e A2)	Impegno orario (art. 66 lett. i CCNL 1996)	
	Capacità dimostrata di programmare le attività facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio (art. 66 lett. a CCNL 1996)	
	Rispetto delle direttive aziendali e del codice di comportamento	
	Integrazione organizzativa tra le diverse aree, strutture e servizi	
	Attiva partecipazione ai gruppi di lavoro, agli obiettivi ed ai progetti della struttura	
	Capacità dimostrata nel gestire e promuovere la ricerca	
	Utilizzazione delle risorse disponibili secondo criteri di efficacia, efficienza, produttività evitando sprechi	
	Contributo al benessere organizzativo della Struttura evitando o concorrendo alla soluzione di conflitti	
	Capacità di gestire le relazioni tecnico-professionali con i collaboratori/colleghi	

Totale componente B.1

15/100



Componente	Descrizione	
B.2 Capacità di valutare in modo mirato e realistico i propri collaboratori	Evidenza di differenziazione della componente B1 dei collaboratori (Dirigenti e personale di comparto) e/o evidenza di chiare indicazioni di un percorso migliorativo	
Totale componente B.2		15/100
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO (A.1+A.2+B.1+B.2)		100/100

Osservazioni del Valutato:

--

Osservazioni del Valutatore:

--

	Valutato	Valutatore
Data	Firma:	Firma:



SCHEDA OBIETTIVI 2016 – RESPONSABILE STRUTTURA SEMPLICE

VALUTAZIONE INTERMEDIA

Ruolo (Veterinario, Sanitario, Professionale, Tecnico, Amministrativo):

Dott. (Nome Cognome):		Struttura Semplice:	Struttura Complessa:	Quota teorica individuale : € _____
Valutatore	Dott. (Nome Cognome):	Posizione [Responsabile Struttura Complessa (SC) /Direttore Generale (DG) /Direttore Sanitario (DS) /Direttore Amministrativo(DA)]:		

A. VALUTAZIONE QUANTITATIVA DEI RISULTATI (PUNTI 70/100)

Componente	Indicatore	Target	Punteggio iniziale assegnato	Situazione al 30 giugno 2016	Realizzazione (%)	Punteggio raggiunto
A.1 - Obiettivi Performance Organizzativa (Ente)	Indicatore 1		___/100			___/100
	Indicatore n		___/100			___/100
A.2 - Obiettivi Performance Individuale e/o Team	Indicatore 1		___/100			___/100
	Indicatore n		___/100			___/100
	Totale Performance organizzativa A.1 e performance individuale e/o team assegnata A.2		70/100	Totale Performance Individuale e/o Team raggiunta A.2		___/100



B. VALUTAZIONE QUALITATIVA: CONTRIBUTO E CAPACITÀ (PUNTI 30/100)		
Componente	Aree di attenzione (da valutarsi complessivamente)	Osservazioni sulla qualità del contributo al 30 giugno 2016
B.1 Qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato al raggiungimento degli obiettivi (A1 e A2)	Impegno orario (art. 66 lett. i CCNL 1996)	
	Capacità dimostrata di programmare le attività facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio (art. 66 lett. a CCNL 1996)	
	Rispetto delle direttive aziendali e del codice di comportamento	
	Integrazione organizzativa tra le diverse aree, strutture e servizi	
	Attiva partecipazione ai gruppi di lavoro, agli obiettivi ed ai progetti della struttura	
	Capacità dimostrata nel gestire e promuovere la ricerca	
	Utilizzazione delle risorse disponibili secondo criteri di efficacia, efficienza, produttività evitando sprechi	
	Contributo al benessere organizzativo della Struttura evitando o concorrendo alla soluzione di conflitti	
	Capacità di gestire le relazioni tecnico-professionali con i collaboratori	
B1. VALUTAZIONE QUALITATIVA: CONTRIBUTO E CAPACITÀ	Punteggio corrispondente	Punteggio raggiunto al 30 giugno 2016 (segnare con una X)
il valutato non ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi oppure non valutabile per le motivazioni espresse	0 punti	
il valutato ha contribuito parzialmente alla realizzazione degli obiettivi	7 punti	
il valutato ha contribuito adeguatamente alla realizzazione degli obiettivi	9 punti	
il valutato ha contribuito in maniera più che adeguata alla realizzazione degli obiettivi	11 punti	
il valutato ha contribuito in maniera eccellente alla realizzazione degli obiettivi	15 punti	



Componente	Descrizione	
B.2 Capacità di valutare in modo mirato e realistico i propri collaboratori	Evidenza di differenziazione della componente B1 dei collaboratori (Dirigenti e personale di comparto) e/o evidenza di chiare indicazioni di un percorso migliorativo	Non si procede alla valutazione intermedia del B.2

Osservazioni del Valutato:

--

Osservazioni del Valutatore:

--

	Valutato	Valutatore
Data	Firma	Firma

Osservazioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni:

--



SCHEDA OBIETTIVI 2016 – RESPONSABILE STRUTTURA SEMPLICE

VALUTAZIONE FINALE

Ruolo (Veterinario, Sanitario, Professionale, Tecnico, Amministrativo):

Dott. (Nome Cognome):		Struttura Semplice:	Struttura Complessa:	Quota teorica individuale : € _____
Valutatore	Dott. (Nome Cognome):	Posizione [Responsabile Struttura Complessa (SC) /Direttore Generale (DG) /Direttore Sanitario (DS) /Direttore Amministrativo(DA)]:		

A. VALUTAZIONE QUANTITATIVA DEI RISULTATI (PUNTI 70/100)

Componente	Indicatore	Target	Punteggio iniziale assegnato	Situazione al 31 dicembre 2016	Realizzazione (%)	Punteggio finale raggiunto
A.1 - Obiettivi Performance Organizzativa	Indicatore 1		___/100			___/100
	Indicatore n		___/100			___/100
A.2 - Obiettivi Performance Individuale e/o Team	Indicatore 1		___/100			___/100
	Indicatore n		___/100			___/100
	Totale Performance organizzativa A.1 e Performance individuale e/o team assegnata A.2		70/100	Totale Performance organizzativa A.1 e Performance individuale e/o team raggiunta A.2		___/100



B. VALUTAZIONE QUALITATIVA: CONTRIBUTO E CAPACITÀ (PUNTI 30/100)		
Componente	Aree di attenzione (da valutarsi complessivamente)	Osservazioni sulla qualità del contributo al 31 dicembre 2016
B.1 Qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato al raggiungimento degli obiettivi (A1 e A2)	Impegno orario (art. 66 lett. i CCNL 1996)	
	Capacità dimostrata di programmare le attività facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio (art. 66 lett. a CCNL 1996)	
	Rispetto delle direttive aziendali e del codice di comportamento	
	Integrazione organizzativa tra le diverse aree, strutture e servizi	
	Attiva partecipazione ai gruppi di lavoro, agli obiettivi ed ai progetti della struttura	
	Capacità dimostrata nel gestire e promuovere la ricerca	
	Utilizzazione delle risorse disponibili secondo criteri di efficacia, efficienza, produttività evitando sprechi	
	Contributo al benessere organizzativo della Struttura evitando o concorrendo alla soluzione di conflitti	
Capacità di gestire le relazioni tecnico-professionali con i collaboratori		
B. VALUTAZIONE QUALITATIVA: CONTRIBUTO E CAPACITÀ		Punteggio corrispondente
Punteggio finale raggiunto (segnare con una X)		
il valutato non ha contribuito alla realizzazione degli obiettivi oppure non valutabile per le motivazioni espresse	0 punti	
il valutato ha contribuito parzialmente alla realizzazione degli obiettivi	7 punti	
il valutato ha contribuito adeguatamente alla realizzazione degli obiettivi	9 punti	
il valutato ha contribuito in maniera più che adeguata alla realizzazione degli obiettivi	11 punti	
il valutato ha contribuito in maniera eccellente alla realizzazione degli obiettivi	15 punti	



B.1 - Valutazione finale		___/100
Componente	Descrizione	Punteggio raggiunto al 31 dicembre 2016
B.2 Capacità di valutare in modo mirato e realistico i propri collaboratori	Evidenza di differenziazione della componente B1 dei collaboratori (Dirigenti e personale di comparto) e/o evidenza di chiare indicazioni di un percorso migliorativo	
Valutazione finale componente B.2		___/100
TOTALE VALUTAZIONE FINALE (A.1+A.2+B.1+B.2)		___/100

Osservazioni del Valutato:

Osservazioni del Valutatore:

	Valutato	Valutatore
Data	Firma	Firma

Osservazioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni: