ACCORDO SINDACALE PER IL RIPARTO DEL FONDO DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA SANITARIA, PROFESSIONALE, TECNICA E AMMINISTRATIVA - ANNO 2015

La Delegazione trattante dell'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Lombardia e dell'Emilia Romagna e le Organizzazioni Sindacali rappresentative della Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa sottoscrivono, al termine della contrattazione, la presente ipotesi di accordo da sottoporre al controllo del Collegio dei Revisori, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 40, comma 3 *sexies*, del D. Lgs. n. 165/2001.

A seguito della certificazione positiva da parte del Collegio dei Revisori, l'accordo diventerà definitivo e verrà trasmesso entro 5 giorni all'ARAN e al CNEL; verrà, inoltre, adottato con decreto del Direttore Generale e pubblicato nell'apposita sezione del sito internet dell'Istituto.

PREMESSO CHE

- 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;
- con deliberazione del Direttore Generale n. 87 del 6.3.2014 e successivi aggiornamenti è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2014-2016;

CONSIDERATO CHE

1) I fondi per la retribuzione di risultato per l'anno 2015 saranno provvisoriamente determinati con decreto del Direttore Generale nel rispetto della normativa vigente.
   La determinazione definitiva del fondi è subordinata ad operazioni contabili effettuabili soltanto nell'anno successivo a quello di riferimento.
2) L'art.11, co. 4, del CCNL della Dirigenza SPTA relativo al biennio economico 2004/2005, quadriennio normativo 2002/2005, confermato dai successivi contratti, stabilisce che gli incrementi dei succitati fondi ex art. 11, co. 3, CCNL citato, possono essere corrisposti esclusivamente a consuntivo in relazione al raggiungimento del risultato nel termine massimo di un semestre.
3) Le eventuali quote residuate a consuntivo 2015 dai Fondi di cui agli artt. 8 e 9 CCNL quadriennio normativo 2006-2009, II biennio economico, confluiranno temporaneamente nel Fondo per la retribuzione di risultato 2015 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.

CONVENGONO QUANTO SEGUE

5) Il personale Dirigente SPTA partecipa alla realizzazione degli obiettivi operativi stabiliti dall'Ente per l'anno 2015, 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 allegate al presente accordo, del quale costituiscono parte integrante (All.ti 1, 2 e 3).

6) La Direzione consegna ad ogni Dirigente Responsabile di Struttura una scheda individuale (All.ti 1 o 2), da sottoscriversi per accettazione, 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.

7) I Dirigenti Responsabili di Struttura, ovvero il Direttore Generale, il Direttore Sanitario o il Direttore Amministrativo in caso di strutture in Staff, consegneranno ad ogni Dirigente un'apposita scheda (All.ti 2 o 3), da sottoscriversi per accettazione, 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.

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 2015 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 ~~sia~~ 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) I Fondi per la retribuzione di risultato vengono suddivisi con riferimento al personale Dirigente SPTA che ad essi rispettivamente afferiscono, in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, 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 2016, 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 2015, 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 2015 le schede individuali di assegnazione degli obiettivi;
    - entro il 15 luglio 2015 le schede di valutazione intermedia;
    - entro il 31 gennaio 2016, 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 accordo, ove presti servizio per almeno 3 mesi nel 2015 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 a percepire la quota economica stabilita dal presente accordo, ove presti servizio per almeno 3 mesi nel 2015 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 accordo.

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 SPTA della struttura, se presenti; in assenza di altri Dirigenti SPTA 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 accordo per il pagamento della retribuzione di risultato.
In deroga a quanto disposto nel precedente paragrafo, qualora nel ruolo dirigenziale sia presente un unico dipendente, eventuali quote economiche di risultato non erogate derivanti dal parziale raggiungimento degli obiettivi di struttura e della valutazione delle competenze, saranno tenute a disposizione della Direzione.

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 accordo, comprensivo delle schede di assegnazione e valutazione (All.ti 1, 2 e 3), è convenuto per la definizione dei criteri di riparto del fondo della retribuzione di risultato per l'anno 2015 e non è da considerarsi vincolante ai fini della definizione degli accordi integrativi relativi agli anni successivi.
L'accordo sarà sottoposto a revisione nel corso del 2015 qualora l'entrata in vigore di nuove norme contrattuali o di legge ne comportino la necessità.
Le parti si riservano un eventuale incontro entro il mese di ottobre 2015, al fine di monitorare l'applicazione dell'accordo e di concordare eventuali modifiche e/o integrazioni.

Letto, confermato e sottoscritto

Data …….....

per la Delegazione Trattante:

Prof. Stefano Cinotti _____

Dott. Giorgio Varisco _____

Dott. Giovanni Ziviani _____

Dr.ssa Marina Moreni _____

per le Organizzazioni Sindacali:

ANAAO ASSOMED _____

FEDIR Sanità_____

C.G.I.L. – FP _____

C.I.S.L FP_____

U.I.L. FPL _____

SCHEDA OBIETTIVI 2015 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 2015 – 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 2015**	**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 2015**
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 2015 (segnare con una X)**
il valutato ha offerto prestazioni non qualitativamente adeguate nel processo/percorso di realizzazione degli obiettivi *oppure* 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 2015 – 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 2015	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 2015**
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 *oppure* 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 2015
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:

SCHEDA OBIETTIVI 2015 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 2015 – 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 2015	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 31 agosto 2014**
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 2015 (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 2015 – 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 2015	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 2015**
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 2015
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:

SCHEDA OBIETTIVI 2015 DIRIGENTE PROFESSIONAL			
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 Perfomarnce 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	
	Assunzione delle responsabilità del proprio ruolo senza delegare ad altri le proprie attività	
	Capacità di gestire le relazioni tecnico-professionali con i collaboratori/colleghi	
		Totale componente B.1 **30/100**

TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO (A.1+A.2+B.1)	**100/100**

Osservazioni del Valutato:

Osservazioni del Valutatore:

	Valutato	Valutatore
Data	Firma:	Firma:

SCHEDA OBIETTIVI 2015 – DIRIGENTE PROFESSIONAL			
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 2015**	**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 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 30 giugno 2015**
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	
	Assunzione delle responsabilità del proprio ruolo senza delegare ad altri le proprie attività	
	Capacità di gestire le relazioni tecnico-professionali con i collaboratori	

B1. VALUTAZIONE QUALITATIVA: CONTRIBUTO E CAPACITÀ	**Punteggio corrispondente**	**Punteggio raggiunto al 30 giugno 2015 (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	**15 punti**	
il valutato ha contribuito adeguatamente alla realizzazione degli obiettivi	**21 punti**	
il valutato ha contribuito in maniera più che adeguata alla realizzazione degli obiettivi	**26 punti**	
il valutato ha contribuito in maniera eccellente alla realizzazione degli obiettivi	**30 punti**	

Osservazioni del Valutato:

Osservazioni del Valutatore:

	Valutato	Valutatore
Data	**Firma**	**Firma**

Osservazioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni:

SCHEDA OBIETTIVI 2015 – DIRIGENTE PROFESSIONAL

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 2015	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 2015**
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	
	Assunzione delle responsabilità del proprio ruolo senza delegare ad altri le proprie attività	
	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	**15 punti**	
il valutato ha contribuito adeguatamente alla realizzazione degli obiettivi	**21 punti**	
il valutato ha contribuito in maniera più che adeguata alla realizzazione degli obiettivi	**26 punti**	
il valutato ha contribuito in maniera eccellente alla realizzazione degli obiettivi	**30 punti**	

B.1 - Valutazione finale	**___/100**
TOTALE VALUTAZIONE FINALE (A.1+A.2+B.1)	**___/100**

Osservazioni del Valutato:

Osservazioni del Valutatore:

	Valutato	**Valutatore**
Data	**Firma**	**Firma**

Osservazioni del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni: