

**REGOLAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE  
PERMANENTE DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA  
USL TOSCANA NORD OVEST  
IMPLEMENTAZIONE  
SISTEMA SVOD IN USL TOSCANA NORD OVEST**

Fra gli obiettivi che le nuove linee guida regionali (DGRT 308/2013 – all. A) in tema di valutazione si pongono c'è anche il tendenziale allineamento dei sistemi di valutazione aziendali.

Lo strumento che proponiamo di sviluppare in tutta l'Azienda USL Toscana Nord Ovest e già conosciuto nella ex ASL 5 di Pisa è ben adattabile dal punto di vista dei contenuti dettati dalle nuove linee guida regionali poiché propone un sistema basato sull'assegnazione dei obiettivi individuali e sulla valutazione complessiva sia del raggiungimento di tali obiettivi sia sulla valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative.

SVOD propone una gestione informatica del sistema delle valutazioni compreso il sistema della assegnazione degli obiettivi, e anche la gestione del sistema premiante e potrà gestire anche la procedura selettiva per le progressioni economiche orizzontali. E' rivolto sia al personale della dirigenza che al personale del comparto

Da questo punto di vista, la gestione della variabile economica diventa un obiettivo fondamentale che si allinea con la richiesta regionale di legare le valutazioni alla retribuzione di risultato complessivamente spettante e quindi ai saldi finali.

**1 fase : Adozione delle schede di assegnazione obiettivo.**

Si propone l'adozione di un modello unico sia per l'assegnazione degli obiettivi individuali sia per la misurazione della performance e la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi in armonia con il dettato delle linee guida regionali.

Il livello gerarchico superiore individuato (coordinatore, posizione organizzativa, dirigente o direttore di struttura) compilerà, previo colloquio con il valutato, la scheda di assegnazione degli obiettivi individuali dopo la riunione di budget del livello indicando date, tempi e metodi per il raggiungimento degli obiettivi.

Per tutto il personale del comparto, anche al fine di attenuare la necessaria e imprescindibile soggettività della valutazione individuale, dovranno essere individuati **3 obiettivi all'inizio dell'anno:**

A) obiettivo di orientamento tecnico ( espressione professionale)

U.O.C. VALORIZZAZIONE DEL  
PERSONALE DIPENDENTE E  
RELAZIONI SINDACALI

Via Cocchi 7 / 9  
56121 Città PISA

Tel 050-954247/355

Azienda UsI5 di Pisa  
Sede legale  
Via Cocchi 7 / 9  
56121 Pisa  
CF/P.iva 01311020505

www.usl5.toscana.it

- B) obiettivo di orientamento relazionale ( rapporti con l'utenza e con i colleghi)
- C) obiettivo educativo/ formativo ( espressione della maturità professionale, capacità di trasmettere l'esperienza ( formazione dei pari) ma anche valorizzazione dell'interesse individuale alla formazione continua).

I tre obiettivi devono essere esplicitati dal valutatore all'inizio dell'anno e potrebbero essere individuali od uguali per tutti gli appartenenti allo stesso gruppo.

E' opportuno che, attraverso incontri specifici, i valutatori appartenenti alla stessa macro area/ settore/ attività affine si incontrino al fine di concordare insieme i criteri di assegnazione obiettivi, i criteri di valutazione per elaborare un vocabolario comune e per condividere i risultati.

La scheda viene inviata al dipendente, visibile su SVOD , che potrà inserire le proprie annotazioni chiedendo modifiche , e avrà 15 giorni di tempo per poter accettare o richiedere revisione degli obiettivi. Il valutatore potrà modificare la scheda di assegnazione obiettivi su richiesta del dipendente, oppure nel caso ne ravvisi la necessità. In ogni caso di modifica la scheda diventa definitiva solo dopo i 15 giorni previsti.

L'assegnazione degli obiettivi deve concludersi di norma entro il primo quadrimestre, per il primo anno il termine è posticipato in ragione dei tempi tecnici previsti per l'estensione della piattaforma SVOD.

SVOD permette di gestire il sistema di valutazione mettendo a disposizione uno strumento di interfaccia tra valutato e valutatore.

L'assegnazione degli obiettivi tramite SVOD riguarda tutti i dipendenti, del comparto e della dirigenza, ognuno secondo il livello di responsabilità attribuito e non riguarda invece i dirigenti responsabili o direttori titolari di una scheda di budget perché gli obiettivi individuali coincidono con quelli della struttura .

- All. 1 Scheda obiettivi comparto
- All. 2 Scheda obiettivi incarichi di funzione

## **2 fase :Valutazione individuale**

Nella seconda fase si prevede la valutazione individuale. Anche in questo caso la piattaforma contiene delle schede di valutazione che riguardano sia la misurazione degli obiettivi assegnati nella fase 1 sia la valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative, proprio come indicano le Linee Guida regionali.

Più è elevato il livello di responsabilità più la dimensione della misurazione degli obiettivi avrà un peso maggiore rispetto alla valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze.

U.O.C. VALORIZZAZIONE DEL  
PERSONALE DIPENDENTE E  
RELAZIONI SINDACALI

Via Cocchi 7 / 9  
56121 Città PISA

Tel 050-954247/355

Azienda Usl5 di Pisa  
Sede legale  
Via Cocchi 7 / 9  
56121 Pisa  
CF/P.iva 01311020505

[www.usl5.toscana.it](http://www.usl5.toscana.it)

Il sistema di valutazione permanente del personale della USL Toscana Nord Ovest in un'ottica di semplificazione e snellimento dei processi di valutazione e di sviluppo della valorizzazione del personale prevede che la valutazione annuale dei dipendenti, che si sostanzia delle due dimensioni (misurazione degli obiettivi e valutazione individuale dei comportamenti e delle competenze organizzative – quindi il quanto ed il come), governi i seguenti istituti:

- la quota parte del 20% destinata al premio individuale per il personale del comparto;
- la conferma degli incarichi di funzione
- la selezione annuale delle progressioni orizzontali

Il sistema di valutazione deve garantire il necessario contraddittorio tra valutato e valutatore pertanto, dopo aver compilato la scheda di valutazione il valutato ha 15 giorni di tempo per accettare o rifiutare la scheda di valutazione.

In caso di rifiuto della valutazione si attiva la valutazione di II istanza con il responsabile gerarchico superiore che sentirà in contraddittorio valutato e valutatore e potrà confermare o modificare la scheda di valutazione. Nel caso in cui il 40% dei valutati contestino la scheda di valutazione dello stesso responsabile allora il contraddittorio sarà gestito direttamente dal Direttore del Dipartimento.

In caso di valutazione negativa il valutatore dovrà redigere apposita relazione che giustifichi in maniera dettagliata la valutazione stessa.

All. 3 Scheda di valutazione del personale del comparto

All. 4 Scheda di valutazione degli incarichi di funzione

### **La retribuzione di risultato:**

Le modalità di distribuzione della retribuzione di risultato saranno affrontate con specifica contrattazione integrativa, in armonia con quanto è già stato disposto o dal CCNL o da disposizioni di legge o ancora dal Coordinamento Regionale.

Per quanto concerne la variabile economica, è indubbio che le linee guida regionali debbono avere uniforme applicazione, pertanto si prevede che per il

### **COMPARTO**

<b>L' 80% DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E' DESTINATO ALLA PERFORMANCE DELLA STRUTTURA</b>
---

U.O.C. VALORIZZAZIONE DEL  
PERSONALE DIPENDENTE E  
RELAZIONI SINDACALI

Via Cocchi 7 / 9  
56121 Città PISA

Tel 050-954247/355

Azienda Usl5 di Pisa  
Sede legale  
Via Cocchi 7 / 9  
56121 Pisa  
CF/P.iva 01311020505

[www.usl5.toscana.it](http://www.usl5.toscana.it)

## **Il 20% DEL FONDO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E' DESTINATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

Il peso delle due dimensioni previste nella valutazione individuale rispetto al 20% complessivo è materia di contrattazione e per questo si rinvia alle regole che saranno stabilite dalle parti in ordine alle modalità di riconoscimento del salario di risultato.

SVOD permette la gestione della variabile economica collegandola direttamente alla quota spettante del premio individuale.

### **La valutazione individuale per gli altri istituti**

Le schede di valutazione individuale potranno essere utilizzate anche per la conferma degli incarichi di funzione e per quale elemento della selezione per le progressioni orizzontali.

U.O.C. VALORIZZAZIONE DEL  
PERSONALE DIPENDENTE E  
RELAZIONI SINDACALI

Via Cocchi 7 / 9  
56121 Città PISA

Tel 050-954247/355

Azienda Usl5 di Pisa  
Sede legale  
Via Cocchi 7 / 9  
56121 Pisa  
CF/P.iva 01311020505

[www.usl5.toscana.it](http://www.usl5.toscana.it)

# Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: MIGNONI FRANCESCA

CODICE FISCALE: IT:MGNFNC75H61E625U

DATA FIRMA: 29/06/2018 15:00:58

IMPRONTA: 34306632373365366635363362306236313333636364623063313830303537333736313765633933