

REPUBBLICA ITALIANA
Regione Siciliana



Assessorato Regionale della Salute
Dipartimento Regionale per la Pianificazione Strategica

**LINEE DI INDIRIZZO REGIONALI
IN MATERIA DI VERIFICA E
VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL S.S.R.**

1. Le presenti linee di indirizzo regionali si emanano per una uniformità di comportamento nell'applicazione della disciplina vigente in materia di verifica dei risultati e valutazione del personale dipendente del S. s. r., al fine di favorire il processo di cambiamento organizzativo aziendale, orientato al miglioramento ed alla riorganizzazione dei servizi.

La verifica dei risultati e delle attività hanno il compito di assicurare la qualità delle prestazioni erogate nell'ambito di un processo di programmazione dei risultati attesi, tramite allineamento delle competenze professionali e gestionali alle strategie aziendali, nell'ottica della concreta attuazione della riforma di cui alla L.R. n. 5/09.

Le aziende del S.s.r. adottano, entro il 2011, sulla base delle presenti linee di indirizzo, una regolamentazione aziendale che disciplini, in particolare, le attività e le modalità di monitoraggio, verifica dei risultati e valutazione del personale (comparto/dirigenza), ai sensi dei vigenti CC.CC.NN.LL. e nel rispetto del decreto legislativo n. 150/09, coerente, tra l'altro, con il processo di sviluppo della digitalizzazione nella pubblica amministrazione, tramite utilizzo graduale di tecnologie informatiche anche per quanto attiene la compilazione e trasmissione delle schede di valutazione.

2. Per l'area della dirigenza formano oggetto di valutazione il comportamento e la capacità professionale, la capacità gestionale e manageriale, la produttività in termini di performance individuale che tenga conto degli obiettivi assegnati, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori.

3. Sono organi di valutazione aziendale:

1. Il Dirigente di struttura immediatamente sovraordinata
2. Il Collegio Tecnico, per la verifica delle capacità professionali
3. L' Organismo Indipendente di Valutazione, per la verifica della produttività in termini di performance individuale e per la valutazione della capacità gestionale e manageriale.

4. Nel rispetto del decreto legislativo n. 150/09 il ciclo di Gestione e Sviluppo della performance si articola nelle seguenti fasi:

FASE	ATTIVITA'	SOGGETTI COINVOLTI
Fase a	Definizione e assegnazione obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori	- Direzione strategica aziendale - Programmazione e Controllo di Gestione
Fase b	Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse	- Programmazione e Controllo di Gestione
Fase c	1) Monitoraggio in corso di esercizio 2) Attivazione di eventuali interventi correttivi	1)- Programmazione e Controllo di Gestione 2) Direzione strategica aziendale
Fase d	Misurazione e valutazione annuale della performance individuale	- Il Dirigente di struttura immediatamente sovraordinata, in prima istanza ; - L' O.I.V. in seconda istanza;
Fase e	Misurazione e valutazione annuale dell'amministrazione nel suo complesso e delle Unità organizzative	- L'O.I.V. per la misurazione e valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, e alle Strutture (Dipartimenti /Strutture complesse) secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 150/09.
Fase f	Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;	- Settore Personale
Fase g	Rendicontazione dei risultati ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.	- Settore Personale - Comunicazione istituzionale - sito web - Struttura tecnica permanente

5. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le aziende del S.s.r. redigono annualmente:

a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di periodo 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;

b) un documento, da adottare entro il 30 giugno, a decorrere dal 2012, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

I documenti di cui alle predette lettere a) e b) sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 150/09 e al Ministero dell'economia e delle finanze.

In caso di mancata adozione del Piano della performance e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

6. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance di ciascuna Azienda del S.s.r. individua, oltre che le fasi:

- a) i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni dei vigenti CC.CC.NN.LL. e del decreto legislativo n. 150/09;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

7. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti dovrà essere collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione e motivazione dei giudizi.

8. Relativamente all'oggetto della valutazione, sono individuati tre diversi livelli di valutazione:

1. dei singoli dipendenti e dirigenti ("valutazione individuale");
2. dei Dipartimenti e delle Strutture Complesse ;
3. dell'Amministrazione nel suo complesso.

9. L'erogazione dei compensi incentivanti è subordinata alla verifica annuale da parte del dirigente preposto e dell'O.I.V.

A tal fine le aziende nominano entro il 2011 l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) di cui all'art. 14 del decreto legislativo n. 150/09, in sostituzione del Nucleo di Valutazione.

La composizione dell'O.I.V. trova disciplina nella delibera CIVIT n. 4/2010 sino a diversa disciplina regionale.

A decorrere dal 2012 costituisce condizione inderogabile per l'accesso al sistema premiante la validazione, da parte dell'O.I.V. della Relazione sulla performance di cui alla lett. b), ferma restando la obbligatorietà, già a decorrere dal 2011, del rispetto dei principi di selettività e di meritocrazia.

Ai fini di una gradualità della messa a regime del sistema delle "fasce" di merito, è data alle aziende la facoltà di utilizzare, per il tramite della contrattazione integrativa, le deroghe previste dall'art. 19 comma 4 del decreto legislativo n. 150/09.

Il sistema delle fasce di merito cui all'art. 19 del decreto legislativo 150/09 trova piena applicazione a decorrere dal 2014, giusta Intesa del 4 febbraio 2011 tra OO.SS. a livello nazionale e la Presidenza del Consiglio dei Ministri, in attesa della stipulazione dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro.

L'O.I.V., sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione adottato da ciascuna azienda in applicazione delle presenti linee di indirizzo, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinta per ciascuna area di contrattazione, ed una graduatoria del personale non dirigenziale, tenendo conto, tra l'altro, dei dati di attività delle strutture di appartenenza dei valutati.

In ogni graduatoria il personale è distribuito in differenti livelli di performance, corrispondenti alle fasce di merito, destinate al differenziato trattamento accessorio collegato alla performance individuale.

Ai sensi dell'art. 31 – comma 2- si individuano, a regime, le fasce di merito in numero non inferiore a tre e non superiore a quattro, fatte salve diverse disposizioni in sede di contrattazione collettiva nazionale.

A decorrere dal 2014 dovrà essere individuata la fascia di merito bassa, alla quale non sarà attribuito alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale, fatte salve diverse disposizioni in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Dal 2011 in ogni caso deve essere garantita, dall'O.I.V., l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, ad una percentuale limitata (fascia alta) del personale dipendente e dirigente.

Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio, con riferimento alla retribuzione di risultato.

10. Ciascuna azienda del S.s.r. determina annualmente, nel rispetto delle relazioni sindacali, la quota del fondo produttività collettiva destinata a premiare la performance, per ciascuna area di contrattazione, nonché le fasce di merito, secondo le indicazioni di cui al precedente pt. 9).

11. Per premiare il merito e la professionalità, le Aziende del S.s.r. utilizzano, oltre che il fondo di produttività, gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), del decreto legislativo n. 150/09, nel rispetto dell'apposita regolamentazione aziendale riferita a ciascun istituto contrattuale.

A decorrere da 2014 la collocazione nella fascia di merito ALTA per tre volte, in anni consecutivi, ovvero negli ultimi cinque anni, costituisce **TITOLO PRIORITARIO e RILEVANTE** per:

- le progressioni economiche (attribuzione fascia retributiva superiore per il personale del comparto);
- le progressioni di carriera (riserva nei concorsi pubblici per il personale del comparto);
- l'attribuzione di incarichi e responsabilità (incarichi dirigenziali per il personale dirigente e incarichi di posizioni organizzative/coordinamento per il personale di cat. D/DS del comparto);
- l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale.

12. In considerazione della estrema eterogeneità dei modelli organizzativi delle aziende, connessi alla diversa dimensione delle stesse, si individua quale livello interno di valutazione la “ il Dipartimento e la Struttura complessa”.

13. Il processo di valutazione individuale si svolge in due fasi distinte e separate.

Il Dirigente di struttura immediatamente sovraordinata è l'organo di valutazione di prima istanza (dirigente in posizione gerarchica immediatamente superiore).

L'O.I.V., assieme al Collegio Tecnico, sono organi di valutazione di seconda istanza.

14. L'O.I.V., è chiamato in particolare a :

- a) garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso in relazione ai suoi processi;
- b) valutare annualmente, in seconda istanza, i dirigenti in termini di risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati, anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, nonché il personale del comparto titolare di posizione organizzativa;
- c) valutare annualmente, in seconda istanza, i risultati di gestione del dirigente di struttura complessa ed anche di struttura semplice.

La valutazione in termini di capacità gestionale e manageriale è riferita:

- a) alla gestione del budget finanziario formalmente affidato e delle risorse umane e strumentali effettivamente assegnate in relazione agli obiettivi concordati e risultati conseguiti;
- b) ad ogni altra funzione gestionale espressamente delegata in base all'atto aziendale;
- c) all'efficacia dei modelli gestionali adottati per il raggiungimento degli obiettivi annuali;
- d) alle competenze manageriali.

L'O.I.V. svolge funzioni di monitoraggio del funzionamento del Sistema complessivo della valutazione e della trasparenza, elaborando una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Garantisce la correttezza dei processi di misurazione, valutazione e premialità, secondo le linee guida dettate in materia dalla Commissione di cui all'art. 13 del decreto legislativo, ai sensi degli articoli 7, comma 3, e 13, comma 6, lett. b), d) ed e) dello stesso decreto, la cui corretta applicazione è rimessa alla sua vigilanza e responsabilità.

Supporta l'organo politico-amministrativo nella definizione degli obiettivi strategici, favorendone il coordinamento, e nella individuazione delle responsabilità per gli obiettivi medesimi.

Contribuisce, altresì, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione, all'allineamento dei comportamenti del personale alla missione dell'organizzazione.

Rende noti al personale gli obiettivi di performance e cura la regolare comunicazione sullo stato di raggiungimento degli stessi.

Per ciascuna area di assegnazione sono inseriti nelle schede di valutazione delle capacità gestionali e manageriali gli indicatori che emergono dal contesto normativo di riferimento connesso al processo di aziendalizzazione e alla riforma del S.s.r. di cui alla L.R. n. 5/09, che di seguito si riportano a titolo esemplificativo:

AREA CHIRURGICA

- Case mix
- Indice operatorio
- Appropriatelyzza (43 DRG - LEA)
- Percentuale consegna (prescrizione) primo ciclo terapeutico
- Rapporto tra costi diretti e ricavi
- Completezza e puntualità nei flussi informativi
- Attività di gestione del rischio clinico
- Indice di occupazione
- Grado di partecipazione individuale alla casistica dell'Unità Operativa
- Numero interventi chirurgici (rapporto N. interventi e N. posti letto)
- Out come /esiti
- Capacità di attrazione
- Predisposizione, applicazione e revisione di atti di indirizzo organizzativo secondo standard Joint Commission e altri standard regionali di riferimento

AREA MEDICA

- Case mix
- Appropriatelyzza (43 DRG - LEA)
- Percentuale consegna (prescrizione) primo ciclo terapeutico
- Rapporto tra costi diretti e ricavi
- Completezza e puntualità nei flussi informativi
- Attività di gestione del rischio clinico
- Indice di occupazione
- Percentuale di ricoveri di un girone in regime ordinario
- Grado di partecipazione individuale alla casistica dell'Unità Operativa
- Out come /esiti
- Capacità di attrazione
- Predisposizione, applicazione e revisione di atti di indirizzo organizzativo secondo standard Joint Commission e altri standard regionali di riferimento

AREA DEI SERVIZI

- Andamento temporale dei volumi di prestazioni (interni ed esterni)
- Trend di andamento dei tempi di attesa (vedi volumi di prestazioni)
- Andamento temporale del costo medio per prestazione
- Predisposizione, applicazione e revisione di atti di indirizzo organizzativo secondo standard Joint Commission e altri standard regionali di riferimento
- Grado di partecipazione individuale alla casistica dell'Unità Operativa

AREA TERRITORIALE

- Percentuale di adesione ed arruolamento alle campagne di screening
- Percentuale di adesione ed arruolamento alle campagne vaccinali
- Attività prevenzione e controllo negli ambienti di vita e di lavoro
- Percentuale di soggetti arruolati in ADI
- Rapporto fra numero di prestazioni (e volumi economici)/ore di specialistica ambulatoriale
- Rapporto fra numero di prestazioni (e volumi economici)/numeri di dirigenti dedicati alla specialistica ambulatoriale
- Andamento temporale della spesa farmaceutica pro capite in rapporto a valori medi di riferimento
- Apertura al pubblico delle Farmacie territoriali
- Riduzione del numero dei TSO/popolazione residente nell'anno
- Attuazione dei piani di risanamento degli allevamenti
- Numero di allevamenti controllati/totale
- Grado di partecipazione individuale alla casistica dell'Unità Operativa

Gli indicatori di cui sopra potranno essere integrati, previa autorizzazione assessoriale, in funzione di specificità aziendali.

La valutazione deve essere orientata al confronto con gli standard di riferimento regionali ed all'andamento temporale di ciascuna struttura valutata.

Ai fini di una uniformità di comportamento è prevista la fornitura da parte dell'Assessorato di un sistema informatico integrato e personalizzato, per aziende territoriali ed ospedaliere, anche utilizzando le migliori esperienze regionali in materia. A tal fine saranno avviati per il tramite del CEFPAS percorsi formativi sia per l'utilizzo del programma informatico sia per la diffusione di una nuova cultura della valutazione.

15. Presso l'Organismo indipendente di valutazione e' costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance (U.O.S./Posizione organizzativa di comparto), dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni, composta da personale dipendente dell'Azienda, cui afferiscono le valutazioni di I^a istanza e i dati di attività in possesso del Controllo di Gestione, anche per quanto attiene i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi affidati, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato.

Il Responsabile della struttura tecnica permanente (Dirigente/personale di comparto titolare della posizione organizzativa) deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche. A tal fine sarà avviato dal CEFPAS un percorso adeguato a formare sulle competenze metodologiche fornendone adeguata certificazione. In fase di prima applicazione tale certificazione dovrà essere conseguita entro il 2011.

La Struttura tecnica permanente può essere integrata anche da componenti non permanenti, formalmente individuati dalla Direzione aziendale (n.1 apicale per ciascun ruolo/disciplina), a richiesta dell'O.I.V. .

La Struttura tecnica permanente curerà, di concerto con la U.O. Aziendale deputata alla comunicazione istituzionale, ad assicurare la trasparenza di cui all'art. 11 del decreto legislativo n. 150/09, intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sul sito istituzionale, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

16. Il Collegio Tecnico valuta in seconda istanza le capacità professionali:

- a) di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- b) dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- c) dei dirigenti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

Procede alla verifica dell'adeguatezza delle attività svolte nell'area di assegnazione e del relativo comportamento professionale tenuto da parte di ciascun dirigente, sulla base della documentazione messa a disposizione dalla Struttura tecnica permanente, trasmessa dal valutatore di prima istanza, dall'O.I.V. , e dei dati di attività in possesso del Controllo di Gestione, relativi all'area della produttività.

17. La procedura di valutazione (1^a istanza) viene espletata annualmente.

Al fine di consentire al dirigente, nel rispetto della massima trasparenza, di partecipare a tutte le fasi del processo, la valutazione da parte del dirigente preposto dovrà essere effettuata annualmente da un soggetto che conosca il valutato sul posto di lavoro, operante in posizione gerarchica immediatamente superiore.

Il dirigente valutatore è tenuto ad attivare la valutazione di propria competenza, fin dal momento dell'affidamento dell'incarico.

Nel corso dell'anno, qualora il dirigente si discosti rispetto agli elementi sui quali verrà valutato, deve esserne informato da parte del dirigente superiore, il quale è tenuto a chiarire eventuali discordanze di interpretazione sulla valutazione.

18. La valutazione positiva/negativa degli organismi di valutazione di seconda istanza produce gli effetti di cui ai vigenti CC.CC.NN.LL. con le eccezioni di seguito riportate.

Per i dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa o semplice, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali rilevato dall'O.I.V. a seguito delle procedure di verifica annuali in base ai risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa determinati dalla inosservanza delle direttive può determinare:

- a) perdita della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
- b) la revoca dell'incarico dirigenziale prima della sua scadenza e l'affidamento di altro tra quelli compresi nell'art. 27 comma 1, lett. a), b) o c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto. Ai dirigenti con incarico di direzione di struttura complessa la revoca di tale incarico comporta l'attribuzione dell'indennità di esclusività della fascia immediatamente inferiore nonché la perdita dell'indennità di struttura complessa;
- c) in caso di accertamento di responsabilità reiterata, la revoca dell'incarico assegnato ai sensi del precedente punto b) ed il conferimento di uno degli incarichi ricompresi nell'art. 27, comma 1, lett. c) di valore economico inferiore a quello revocato.

Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29 dello stesso CCNL, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali dovuto all'inosservanza delle direttive può determinare:

- a) perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica;
- b) la revoca anticipata dell'incarico e l'affidamento di altro tra quelli previsti dall'art. 27, lett. c) del CCNL 8 giugno 2000, di valore economico inferiore a quello in atto con le procedure del comma 4;
- c) in caso di responsabilità reiterata, ulteriore applicazione del punto b).

Per i dirigenti cui siano conferiti gli incarichi previsti dall'art. 27, comma 1 lett. d) del CCNL 8 giugno 2000, previo esperimento delle procedure dell'art. 29, l'accertamento delle responsabilità dirigenziali, dovuto all'inosservanza delle direttive può determinare la perdita, in tutto o in parte, della retribuzione di risultato con riguardo all'anno della verifica.

L'azienda o ente può disporre la revoca dell'incarico prevista dai commi 1 e 2, lettere b) e c) prima della sua scadenza, mediante anticipazione della verifica e valutazione da parte del Collegio tecnico ai sensi dell'art. 31 del CCNL del 2005, a partire dalla seconda valutazione negativa consecutiva da parte dell'O.I.V., fatta eccezione per casi "gravi" per i quali la Direzione Aziendale può comunque richiedere la valutazione anticipata da parte del Collegio Tecnico dopo la prima valutazione negativa da parte dell'O.I.V..

Nell'attribuzione di un incarico di minor valore economico è fatta salva la componente fissa della retribuzione di posizione minima contrattuale.

La responsabilità dirigenziale per reiterati risultati negativi accertata con le procedure di cui sopra, e fondata su elementi di particolare gravità, può costituire giusta causa di recesso da parte dell'azienda nei confronti di tutti i dirigenti, nel rispetto delle disciplina vigente in materia.

19. Per quanto attiene la retribuzione di risultato dovrà sussistere una relazione diretta tra la verifica svolta dall'O.I.V. e l'attribuzione del salario di risultato/produttività.

La "produttività" dovrà essere legata alla gestione budgetaria, con l'obbligo di verificare il diritto all'incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi e alla complessità degli stessi, misurati con opportuni indicatori di risultato, preventivamente concordati.

Sarà cura della Direzione Aziendale illustrare preventivamente, con cadenza annuale, gli obiettivi strategici aziendali, permettendo ai dirigenti delle macrostrutture interessate di formulare delle proposte preliminarmente alla negoziazione del budget.

Sulla base degli obiettivi programmatici individuati, in sede di negoziazione con i Dirigenti di Struttura sono successivamente individuati gli obiettivi specifici delle diverse articolazioni aziendali, gli indicatori volti a monitorarne il grado di coinvolgimento, i valori attesi e le azioni concrete che devono essere realizzate.

Il Direttore di ciascuna unità operativa che negozia con la struttura preposta aziendale, assegna "formalmente" gli obiettivi specifici ai singoli dirigenti della U.O., illustrando i criteri che utilizzerà per la valorizzazione del singolo dirigente / operatore ai fini del sistema premiante.

Per il personale Dirigente il punteggio tiene conto del grado di raggiungimento degli obiettivi espressamente assegnati.

Per i collaboratori operanti in équipe (dirigenza/comparto), il punteggio di flessibilità tiene conto delle competenze specifiche, dell'integrazione operativa, della flessibilità operativa e della presenza in servizio.

La quota parte spettante a ciascun dipendente è correlata:

- a) al grado di raggiungimento degli obiettivi negoziati in sede di budget dai Responsabili delle diverse UU.OO.;
- b) alla pesatura conseguente alla valutazione delle competenze e dei comportamenti.

20. L'Assessorato Regionale della Salute provvede, per il tramite di apposito Organismo, al monitoraggio delle attività poste in essere dalle Aziende Sanitarie in applicazione delle presenti linee di indirizzo, nonché alla verifica, a campione, della uniformità delle azioni in materia di verifica e valutazione del personale dipendente del S.s.r..