

INTEGRAZIONE REGOLAMENTO DISCIPLINANTE LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE DI TUTTE LE AREE CONTRATTUALI

Deliberazione del Direttore Generale n. 470 del 15 settembre 2006 *(si inserisce solo l'articolo rimasto invariato dall'adozione delle delibere 138 e 228 del 2009)*

ART. 3 - AMBITI D'APPLICAZIONE

L'Azienda procede alla valutazione:

- a) dell'attività svolta e dei risultati raggiunti da parte di tutti i dirigenti nell'anno di riferimento al fine del riconoscimento della quota individuale di retribuzione di risultato;
- b) delle attività professionali svolte e dei risultati raggiunti da parte di tutti i dirigenti indipendentemente dall'incarico conferito, con cadenza triennale;
- c) dei dirigenti titolari d'incarico di direzione di struttura complessa (ancorchè titolari anche d'incarico di Direttore di Dipartimento) o di struttura semplice o con incarico di natura professionale, alla scadenza dell'incarico loro conferito;
- d) dei dirigenti di nuova assunzione ai fini del conferimento dell'incarico, al termine del primo quinquennio di servizio;
- e) dei dirigenti in occasione della maturazione dell'esperienza professionale per il passaggio di fascia superiore ai fini dell'attribuzione dell'indennità d'esclusività;
- f) dei dirigenti assunti dopo il 6 dicembre 1996 ai fini dell'equiparazione, al compimento del quinto anno d'attività.

In merito alla valutazione di cui al punto a) si precisa che alla scheda di valutazione è attribuito un peso pari al 30% della retribuzione di risultato (i 15 indicatori di verifica hanno ciascuno un valore pari a punti 2).

I punteggi attribuibili a ciascun indicatore di verifica sono: punti 0, punti 1 e punti 2.

Ne consegue che il dirigente che ottiene una valutazione positiva in ciascuno dei 15 indicatori di verifica percepisce il 100% della quota individuale di retribuzione di risultato spettante dopo la verifica degli obiettivi di budget; il dirigente che ottiene una valutazione negativa subisce una riduzione della quota individuale di retribuzione di risultato pari al 2% per ciascun indicatore di verifica con valutazione negativa, fino ad un massimo del 30% nel caso che tutti i 15 indicatori di verifica abbiano ottenuto una valutazione negativa.

La percentuale della quota individuale di retribuzione di risultato così non distribuita viene assegnata agli altri componenti della stessa équipe con i criteri e secondo i parametri indicati nel Contratto Integrativo Aziendale (quando l'équipe sia composta da un solo dirigente la percentuale non distribuita viene assegnata agli altri dirigenti dello stesso Dipartimento).