



**IPOTESI D'ACCORDO SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE PER LA
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA, SULLE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ORIZZONTALI E SUL SISTEMA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE
DEL COMPARTO CORRELATO AL SALARIO DI PRODUTTIVITA'**

In data 2.3.2016 2016 ha avuto luogo presso la sede dell'AOUC l'incontro

TRA

La delegazione di parte pubblica, composta da:

Responsabile della delegazione dott. Matteo Sammartino

Componente della delegazione dott. Luca Lavazza

Componente della delegazione dott.ssa Angela Brandi

Componente della delegazione dott.ssa Paola Lombardi

MSM

Luca Lavazza

Angela Brandi

Paola Lombardi

E

La delegazione di parte sindacale, così composta:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	
CGIL FP	<i>Luca Lavazza</i>
CISL FP	<i>Luca Lavazza</i>
UIL FPL	<i>Luca Lavazza</i>
FIALS	<i>Luca Lavazza</i>
FSI	<i>Luca Lavazza</i>

RSU AZIENDALE	
<i>Luca Lavazza</i>	<i>Luca Lavazza</i>

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo in oggetto indicato, nel testo che segue. Il presente accordo è assoggettato alle procedure di verifica e controllo previste dalle norme e diventerà efficace ad avvenuto esito positivo delle stesse.



Tenuto conto

- del CCIA sottoscritto in data 10 luglio 2009;
- dell'accordo del 18 aprile 2014 sulla finalizzazione delle risorse contrattuali per l'anno 2013 per il personale dell'area del comparto;
- dell'accordo del 18 aprile 2014 sulla finalizzazione delle risorse contrattuali per l'anno 2014 per il personale dell'area del comparto;
- dell'accordo del 6 febbraio 2015 in materia di utilizzo delle risorse contrattuali per il riconoscimento dei progetti incentivanti per l'anno 2014 per il personale dell'area del comparto
- del provvedimento del Direttore Generale n. 409 del 21/07/2015 di determinazione dei fondi contrattuali relativi all'anno 2014 per l'area del comparto;
- dell'art. 456 della legge n. 147/2013 che ha modificato l'art. 9, comma 2 bis, del decreto-legge n.78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010 e s.m.i., introducendo innovazioni in ordine alla determinazione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa;
- delle regole di valutazione i cui principi sono contenuti nei CC.CC.NN.LL., nelle disposizioni nazionali e regionali nonché dai recenti accordi aziendali;
- dell'art. 1 comma 256 della Legge 23.12.2014 n. 190;
- dell'art. 1 comma 236 della Legge 28.12.2015 n. 208;
- del D.lgs. 150/2009.

Le parti dopo ampia discussione concordano quanto segue:

Art. 1

Fondi Contrattuali - Risorse disponibili anno 2014 e 2015

Alla luce delle disposizioni innanzi citate, la costituzione dei fondi per l'anno 2014, è stata determinata dall'Azienda con specifico provvedimento del Direttore Generale n. 409 del 21/07/2015, la cui consistenza complessiva per tale anno ammonta a complessivi € 33.100.494.29, suddivisi nei singoli fondi come di seguito indicato:

- Art. 7 CCNL 31/7/2009 (ex art. 29 CCNL 19/04/2004) "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" € 9.213.279,95;



- Art. 8 CCNL 31/7/2009 (ex art. 30 CCNL 19/04/2004) "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" € **6.016.947,25**;
- Art. 9 CCNL 31/7/2009 (ex art. 31 CCNL 19/04/2004) "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" € **17.870.267,09**.

Le risorse disponibili nei fondi contrattuali, per gli anni anteriori al 2015, sono così quantificate:

- € **2.010.024,68** di risorse ancora disponibili sull'anno 2014 comprensive delle risorse di cui all'art. 30 comma 3 lett. c) del CCNL 19.04.2004;
- € **1.687.260,57** di risorse ancora disponibili relative agli anni precedenti all'anno 2014 che detratto della quantificazione di risorse stimata per l'applicazione di quanto ancora previsto dall'accordo del 18.04.2014 sulla finalizzazione delle risorse contrattuali per l'anno 2013, porterà ad un totale complessivo di risorse pari a circa € **1.087.260,57**;

Pertanto le complessive risorse disponibili per gli anni anteriori al 2015, allo stato, sono quantificate in complessivi € **3.097.285,25** circa.

Ai sensi della normativa richiamata in premessa, col 2015 è cessato il regime di "blocco" che ha riguardato la possibilità di incrementare le risorse destinate alla contrattazione integrativa, rendendo così disponibili risorse idonee a finanziare diversi istituti contrattuali.

In particolare, le risorse – di prossima formale determinazione- sono come di seguito individuate:

- relativamente all'esercizio 2015 il fondo "per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e delle indennità di professionale specifica- art. 9 del CCNL 31/07/2009", è ricalcolato nel suo ammontare in € **18.420.075,28**, comprensive dell'importo RIA (in quanto la vigente disposizione di legge citata in premessa prevede dal 2015, e con esclusivo riferimento al gettito dello stesso anno, che vengano ripristinati gli incrementi dei fondi derivanti dalla RIA) e dell'indennità ex art. 40 del CCNL del 7.04.1999.

La RIA sarà portata in incremento del fondo dell' art. 9 del CCNL 31/07/2009 dell'anno 2015 ripristinando le modalità di calcolo previste dalle disposizioni contrattuali la cui applicazione è stata sospesa ai sensi del DL 78/2010 convertito dalla legge 122/2010.

In merito all'indennità ex art. 40 del CCNL del 7.04.1999 le parti, nel confermare i contenuti dei precedenti CC.CC.II.AA., concordano di ripristinare l'incremento del relativo fondo delle corrispondenti somme per l'importo pari ad euro 509.306,87, in modo da assicurare un reale effetto economico a partire dal 2016.

Nel fondo destinato agli incentivi, per l'anno 2015 non viene considerato in via prudenziale, l'importo di € **701.930,32**, relativo alle risorse di cui all'art. 30 comma 3 lett. c) del CCNL 19.04.2004, in quanto sono attese al riguardo specifiche indicazioni regionali che, nel confermare l'inserimento di tali risorse nel fondo per l'incentivo alla produttività collettiva, potrebbero modificarne la consistenza.



Art. 2

Finalizzazione delle risorse disponibili

In considerazione del complessivo ammontare delle risorse sopra descritte e della consistenza annua dei fondi, preliminarmente le parti convengono che le risorse disponibili sullo specifico fondo destinato per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e delle indennità di professionale specifica vengano utilizzate per riconoscere, selettivamente, le progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 1.1.2016 a tutto il personale in possesso dei requisiti individuati dalla presente intesa (vedi articolo 6). Il costo stimato di detta progressione ammonta a circa € **2.829.729,89** disponibili dal 2016.

Dal 2017, ogni anno saranno programmate ulteriori selezioni per progressioni orizzontali sulla base delle risorse che si renderanno di volta in volta disponibili sul relativo fondo, e che riguarderanno preliminarmente quei dipendenti che progressivamente matureranno l'anzianità di servizio richiesta dalla presente intesa.

Per il personale che non beneficerà della progressione orizzontale (personale collocato nella fascia più elevata nella categoria di appartenenza, o inferiore a due anni o senza l'anzianità richiesta) si procederà all'erogazione di un saldo di retribuzione di risultato relativamente al 2015, il cui valore economico su base annua, salvo rideterminazioni necessarie a seguito delle risultanze annuali dei fondi contrattuali, è quantificato in circa € **843.000,00** (commisurato al valore medio annuo delle fasce rapportato al numero stimato dei possibili interessati).

Il predetto saldo sarà riconosciuto con le vigenti regole ed in presenza del possesso degli stessi requisiti sotto elencati per le progressioni economiche orizzontali con eccezione di quelli di cui al punto 2.

Pertanto a seguito dell'operazione sopra descritta relativa alla retribuzione di risultato, le risorse che residuano fino all'anno 2014 sono pari ad € **2.254.285,25** (€ 3.097.285,25 - 843.000,00) cui si sommeranno le quote residue del 2015 una volta quantificate in via definitiva.

Per i soli titolari di P.O. che, per effetto della riorganizzazione avvenuta in azienda, sono decaduti dall'incarico si procederà a dare piena applicazione a quanto previsto dall'art. 36, comma 3, del CCNL 7.04.1999 con decorrenza alla data di cessazione dell'incarico. Allo scopo di evitare un eventuale doppio passaggio di fascia economica, ai beneficiari del predetto articolo sarà corrisposto il saldo di retribuzione di risultato di cui sopra in luogo della progressione economica orizzontale prevista in via generale ai sensi del presente accordo per tutti gli altri dipendenti.

Art. 3

Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali – art. 8 del CCNL del 31/07/2009



Le parti confermano i criteri generali stabiliti nell'accordo del 18/04/2014 in merito alla definizione delle quote incentivanti, in modo che gli acconti erogati mensilmente, complessivamente considerati, corrispondano mediamente al 90% delle risorse messe a disposizione per le quote teoriche individuali, fermo restando il reciproco impegno a diminuire tale percentuale aumentando il valore dei saldi sulla base delle risorse che in futuro si dovessero rendere disponibili.

Si concorda che i residui degli anni precedenti siano accantonati a garanzia dell'equilibrio complessivo dei fondi nel triennio 2016-2017-2018, in particolar modo al fine di garantire per il medesimo triennio la erogazione del saldo di produttività, che complessivamente considerato corrisponde a circa € 700.000 (10% delle risorse a disposizione per la produttività e mediamente delle quote teoriche individuali).

A superamento della tabella correlata all'accordo del 18/04/2014, sono confermate le attuali quote di acconto; conseguentemente, il saldo teorico spettante sarà unico per tutti i profili.

Le parti, qualora i residui accantonati non dovessero più essere sufficienti a garantire l'equilibrio del sistema incentivante, si incontreranno per concordare le modalità per ripristinare l'equilibrio dei fondi complessivi e in particolare la corrispondente riduzione delle quote da erogare in acconto.

Di anno in anno, qualora venisse accordata la possibilità di integrare i fondi con risorse aggiuntive regionali, le parti si incontreranno per concordare le modalità di utilizzo.

Quanto sopra supera le previsioni dell'accordo del 18/04/2014 in merito all'erogazione di un saldo per il 2014.

Art. 4

Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio pericolo o danno – art. 7 del CCNL del 31/07/2009

Le parti si incontreranno altresì per concordare le modalità di utilizzo degli eventuali residui del fondo del disagio.

Nella valutazione delle risorse disponibili che residueranno nell'anno precedente a quello preso in esame, le parti concordano di rivedere le modalità di impiego per l'anno 2016 delle risorse destinate al pagamento di una quota aggiuntiva pari a 10 euro per ogni turno di pronta disponibilità di 12 ore, rivalutata secondo il dettato contrattuale del 20 settembre 2001 art. 7 comma 14, già previste nei precedenti accordi.

L'erogazione della quota aggiuntiva di cui sopra sarà effettuata nei soli casi di effettiva attivazione documentabile.

Per il pagamento dell'anno 2015 si seguiranno le precedenti modalità di liquidazione.

(Area containing multiple handwritten signatures in blue ink)

Art. 5

Progetti aggiuntivi

Eventuali forme incentivanti collegate a specifiche progettualità, saranno definite di anno in anno sulla base di eventuali risorse che residueranno sul fondo del disagio dell'anno precedente.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro breve termine per definire nuove modalità per valorizzare particolari posizioni caratterizzate da alta professionalità e per le quali non sia però utilizzabile altro strumento contrattuale. A dette posizioni potrà essere riconosciuta, previa verifica annuale del raggiungimento degli obiettivi prefissati, una maggiorazione della quota teorica individuale da riconoscere in sede di saldo, e a decorrere dalla definizione delle modalità medesime. Il tetto di spesa per detta applicazione non potrà superare il costo sostenuto nel 2014 per i "progetti di coordinamento". Il 2015 sarà liquidato con le medesime modalità previste per il 2014.

Art. 6

Criteri di selezione progressioni economiche orizzontali

I dipendenti che beneficeranno del passaggio di fascia superiore saranno individuati secondo i seguenti criteri di selezione, già peraltro in parte previsti nel CCIA sottoscritto in data 10 luglio 2009 e dall'allegato 1 del CCIA sottoscritto il 26.09.2001:

1. Rapporto di servizio a tempo indeterminato con l'AOUC Careggi alla data del 31/12/2015.
2. Anzianità di servizio di almeno 6 anni alla data del 31/12/2015 maturata all'interno del SSN e di non aver usufruito dello scorrimento orizzontale da almeno un biennio.
3. Assenza di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto negli ultimi 2 anni dal 31/12/2013.
4. Non risultare assenti dal servizio per aspettativa non retribuita concessa per assunzione a tempo determinato da oltre un anno o per superamento periodo di prova in altri Enti o Aziende pubbliche.
5. Positivo superamento della verifica prevista nel corso FAD sul tema "Anticorruzione".

La UOC Amministrazione del Personale elaborerà l'elenco del personale dipendente in possesso dei requisiti previsti, senza necessità di presentazione di apposita domanda da parte del dipendente.

Art. 7

Sistema di valutazione

Le parti convengono che la valutazione individuale del personale sarà svolta, per l'anno 2015, in via sperimentale e senza effetti economici, né sulla produttività né sulla progressione economica orizzontale. A decorrere dall'anno 2017, con riferimento all'anno 2016, la stessa entrerà a regime in via definitiva con effetti diretti sul sistema incentivante (quota 10% legata alla performance individuale).



DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Per il personale che dovesse trovarsi in situazione di debito orario al 31/12/2015 (minore di 80 ore) la progressione economica decorrerà dal 1 gennaio 2016 con impegno al recupero delle ore a seguito di piano di rientro definito con il responsabile (tenendo comunque conto del debito fisiologico generato dal turno h24). Per debiti superiori alle 80 ore, se il raggiungimento del pareggio orario non avverrà entro il 31/12/2016 non si potrà beneficiare della progressione economica.

[Handwritten signature]
Breni
[Handwritten signature]
Sudavetta
Ue hbi

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
S - R Pula
Jereff
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
COORD. NSU Publi' Meccia

Applicazione del Sistema di valutazione del personale del SSR al personale del Comparto

In attesa della completa attuazione di quanto disposto in materia di valutazione del personale dalla normativa nazionale e regionale (DLgs 150/2009, DGRT n. 465/2012 e DGRT n. 308/2013), si ritiene necessario applicare il “Sistema di valutazione del personale del SSR” al personale del Comparto con le modalità di seguito descritte.

I contenuti delle linee di indirizzo regionali di cui alle Delibere sopra citate prevedono un sistema che mira a :

- migliorare le prestazioni degli individui
- premiare il merito individuale
- favorire la crescita professionale
- acquisire informazioni per la migliore gestione e sviluppo delle risorse umane

e valuta, annualmente, le seguenti **dimensioni/aree di produttività**:

1. obiettivi di struttura (*relativi al grado di raggiungimento dei risultati della struttura*) derivati dal processo di budget
2. obiettivi individuali (*relativi al grado di raggiungimento dei risultati individuali*), in declinazione dei precedenti
3. le competenze ed i comportamenti organizzativi espressi individualmente (*quali: capacità di lavorare in gruppo, orientamento all'utenza, livello di impegno...*), rilevati nei modi tipici della valutazione individuale.

In particolare, per ciò che concerne la dimensione di cui ai punti 2. e 3., la valutazione prevede lo svolgimento di colloqui individuali e l'utilizzo della scheda di valutazione annuale.

Destinatario della valutazione individuale (*valutato*) sarà tutto il personale del Comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, compreso il personale universitario del Comparto in afferenza assistenziale.

Nella fase sperimentale di avvio del sistema per l'anno 2015, il valutatore di prima istanza (*superiore gerarchico*) effettuerà la valutazione con il supporto del responsabile di area di afferenza.

La valutazione individuale annuale di seconda istanza, in caso di valutazione negativa (<50/100), è garantita dall'O.I.V.

In linea con quanto previsto dagli indirizzi di cui alla DGRT n. 465/2012, il raggiungimento di una valutazione individuale compresa tra 90 e 100 comporterà il riconoscimento del premio pari al 100%.

Handwritten notes and signatures on the right margin, including the word "off" and a vertical signature.

Il presente modello sarà declinato sulle competenze e comportamenti organizzativi richiesti al personale tecnico, amministrativo e a quello afferente al Dipartimento delle Professioni Sanitarie

VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNO 2015

PERSONALE CATEGORIE DS - D

VALUTATO
 Cognome e nome _____
 Profilo professionale _____

VALUTATORE
 Cognome e nome _____
 Ruolo _____

COMPARTAMENTI E COMPETENZE	PESO %	MIGLIORABI					Parametrizzazione punti
		NON ADEGUATO	2	4	6	8	
		ADEGUATO					10
		BUONO					10
		ECCELLENT					10
A1DS D Capacità di: collaborazione/partecipazione e attuazione dei processi innovativi; apertura al nuovo; adattamento ai contesti in cambiamento (utilizzo di nuovi programmi informatici, tecnologie, procedure e modelli assistenziali / partecipazione o collaborazione alla loro implementazione)	20						0,0
A2 DS D C BS B A Capacità di: automotivarsi in funzione del raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza; erogare prestazioni nel rispetto degli standard stabiliti; comprendere e far propri i risultati e la finalità della valutazione (partecipazione alle riunioni o alle altre modalità di condivisione del lavoro)	10						0,0
A3DS D Capacità di: prendere decisioni e applicare soluzioni tenuto conto delle risorse disponibili e delle priorità (soluzione di problemi e valutazione delle priorità - assistenziali o tecnico/amministrative - efficienza nell'uso delle risorse)	20						0,0
B1DS D C BS B A Capacità di: comunicare in modo cortese disponibile ed efficace; garantire i corretti flussi informativi (modalità di passaggio delle consegne/informazioni, loro completezza, gentilezza con utenti interni ed esterni)	15						0,0
C1DS D C BS B A Capacità di: lavorare in modo integrato e costruttivo in un team multidisciplinare/multiprofessionale (collaborazione con altri profili, anche per lo sviluppo di strumenti e la condivisione delle attività/progetti/processi)	15						0,0
D1 DS D C BS B A Capacità di: aggiornare le proprie competenze per il miglioramento della performance; diffondere nuove conoscenze (capacità di insegnare, insegnare, partecipare o nel rispetto di valori etici e tecnologici, rispettare i regolamenti, le strutture e il codice di comportamento).	10						0,0
	10						0,0
Totale pesi attribuibili	100	Valutazione complessiva					0,0

COMMENTI DEL VALUTATORE DI 1ª ISTANZA

_____ Data _____ Firma _____
 _____ Data _____ Firma _____

COMMENTI DEL VALUTATORE DI 1ª ISTANZA

_____ Data _____ Firma _____
 _____ Data _____ Firma _____

Handwritten notes and signatures at the top of the page.

DIZIONARIO AZIENDALE DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE DI COMPARTO CON ESEMPI
ANNO 2015

COMPETENZE		Sottodimensioni		Sottodimensione della competenza PO		Livelli DS-D		Livelli C BS BA	
Core Competencies Aziendali		Dimensioni		Sottodimensione della competenza PO		Sottodimensione della competenza PO		Sottodimensione della competenza PO	
		Sanità		Tecn-amm.		Tecn-amm.		Tecn-amm.	
A	<p>Innovazione</p> <p>Capacità di assumere rischi; trovare soluzioni diverse rompendo gli schemi convenzionali; essere propositivi, tenaci</p> <p>Capacità di organizzare-gestire e valutare le risorse; usare i dati della valutazione della performance ai fini del miglioramento organizzativo</p>	<p>A1 Partecipazione all'innovazione dei percorsi sanitari/assistentziali e dei procedimenti e procedure tecnico-amministrative</p>	<p>A1PO Capacità di pianificare, gestire e valutare progetti ed innovazioni organizzative/procedimentali e assistenziali (miglioramenti di processi, strumenti gestionali, iniziative progettuali)</p>	<p>A1PO Capacità di pianificare, gestire e valutare progetti di innovazione organizzativa/procedimentale e assistenziale (miglioramenti di processi, strumenti gestionali, iniziative progettuali)</p>	<p>A1DS Capacità di coordinare e supportare attività utili all'implementazione dei progetti e processi assistenziali (collaborazione all'implementazione di nuovi processi/strumenti/tecnologie)</p>	<p>A1DS D Capacità di: collaborazione/partecipazione e aperture al nuovo; adattamento ai contesti in cambiamento (utilizzo di nuovi programmi informatici, tecnologie, procedure e modelli assistenziali / partecipazione o collaborazione alle loro implementazioni)</p>	<p>A1C A1BS A1B Capacità di: apertura al nuovo; adattamento ai contesti in cambiamento; essere operativi nell'applicazione di nuovi processi ed attività (sviluppo nuove attività, applicazione di nuovi programmi di attività o lezioni di lavoro)</p>		
		<p>A2 Capacità di organizzare e valorizzare il personale verso gli obiettivi della struttura di appartenenza</p> <p>Capacità di organizzare-gestire e valutare le risorse; usare i dati della valutazione della performance ai fini del miglioramento organizzativo</p>	<p>A2PO Capacità di gestire, motivare e valutare il personale (coinvolgimento del personale nelle attività, gestione del personale in situazioni di routine e di contingenza)</p>	<p>A2PO Capacità di gestire, motivare e valutare il personale (coinvolgimento del personale nelle attività, gestione del personale in situazioni di routine e di contingenza)</p>	<p>A2DS D Capacità di: leadership; motivare il personale; supportare il lavoro del gruppo verso gli obiettivi aziendali, di valutare e di usare i risultati della valutazione ai fini dello sviluppo professionale (coinvolgimento del personale coordinato nel lavoro; riunioni o altre modalità di conduzione del lavoro)</p>	<p>A2DS D C BS BA Capacità di: raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza; erogare prestazioni nel rispetto degli standard stabiliti; comprendere e far propri i risultati e la finalità della valutazione (partecipazione alle riunioni o alle altre modalità di conduzione del lavoro)</p>	<p>A2 DS D C BS BA Capacità di: autosollecitarsi in funzione del raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza; erogare prestazioni nel rispetto degli standard stabiliti; comprendere e far propri i risultati e la finalità della valutazione (partecipazione alle riunioni o alle altre modalità di conduzione del lavoro)</p>	<p>A2C BS BA Capacità di: applicare i piani di attività; dare feedback costruttivi/propositivi per migliorare la loro applicazione (regolamentazioni o suggerimenti per il miglioramento del piano/programmi; capacità di gestire situazioni di emergenza)</p>	
B	<p>Comunicazione</p> <p>Capacità di comunicare ed ascoltare in modo efficace; condividere le informazioni e i dati; individuare gli interlocutori appropriati all'interno ed all'esterno dell'Azienda.</p>	<p>B1 Capacità di tenere relazioni adeguate con gli utenti interni ed esterni e di assolvere agli obblighi informativi</p>	<p>B1PO Capacità di: adeguare lo stile comunicativo al contesto professionale; capacità di ascolto e comprensione dell'interlocutore; utilizzo delle informazioni di ritorno e gestione efficace dei dati di competenza (flusso dati completo e tempestivo; risoluzione conflitti con utenti e personale)</p>	<p>B1PO Capacità di: adeguare lo stile comunicativo al contesto professionale; capacità di ascolto e comprensione dell'interlocutore; gestione efficace dei dati di competenza (flusso dati completo e tempestivo; risoluzione conflitti con utenti e personale)</p>	<p>B1DS D C BS BA Capacità di: comunicare in modo cortese disponibile ed efficace; garantire i corretti flussi informativi (modalità di passaggio delle consegne/informazioni; loro completezza, gerenzialità con utenti interni ed esterni)</p>	<p>B1DS D C BS BA Capacità di: comunicare in modo cortese disponibile ed efficace; garantire i corretti flussi informativi (modalità di passaggio delle consegne/informazioni; loro completezza, gerenzialità con utenti interni ed esterni)</p>	<p>B1DS D C BS BA Capacità di: comunicare in modo cortese disponibile ed efficace; garantire i corretti flussi informativi (modalità di passaggio delle consegne/informazioni; loro completezza, gerenzialità con utenti interni ed esterni)</p>		
		<p>C1 Capacità di interagire in modo aperto, integrato e costruttivo favorendo la creazione di reti utili agli obiettivi dell'organizzazione.</p>	<p>C1PO Valuta la capacità di instaurare collaborazioni professionali anche al di fuori della propria area di attività (collaborazione/partecipazione/proposte in attività interdepartmentali)</p>	<p>C1PO Valuta la capacità di instaurare collaborazioni professionali anche al di fuori della propria area di attività (collaborazione/partecipazione/proposte in attività interdepartmentali)</p>	<p>C1DS D C BS BA Capacità di: lavorare in modo integrato e costruttivo in un team multidisciplinare/multiprofessionale (collaborazione con altri profili, anche per lo sviluppo di strumenti e la conduzione delle attività)</p>	<p>C1DS D C BS BA Capacità di: lavorare in modo integrato e costruttivo in un team multidisciplinare/multiprofessionale (collaborazione con altri profili, anche per lo sviluppo di strumenti e la conduzione delle attività)</p>	<p>C1DS D C BS BA Capacità di: lavorare in modo integrato e costruttivo in un team multidisciplinare/multiprofessionale (collaborazione con altri profili, anche per lo sviluppo di strumenti e la conduzione delle attività)</p>	<p>C1DS D C BS BA Capacità di: lavorare in modo integrato e costruttivo in un team multidisciplinare/multiprofessionale (collaborazione con altri profili, anche per lo sviluppo di strumenti e la conduzione delle attività)</p>	
C	<p>Partnership e integrazione digitale</p> <p>Capacità di creare e mantenere reti di relazioni e sinergie con partner interni ed esterni, funzionali alla creazione collaborativa utili per gli obiettivi organizzativi.</p>	<p>D1 Capacità di aggiornamento e sviluppo della propria competenza, anche attraverso la diffusione ai propri collaboratori.</p>	<p>D1PO Capacità di adeguare la propria competenza e quelle dei collaboratori ai contesti in cambiamento, finalizzando al miglioramento della performance (partecipazione ad eventi formativi)</p>	<p>D1PO Capacità di adeguare la propria competenza e quelle dei collaboratori ai contesti in cambiamento, finalizzando al miglioramento della performance (partecipazione ad eventi formativi)</p>	<p>D1DS D C BS BA Capacità di: aggiornare le proprie competenze per il miglioramento della performance; diffondere nuove conoscenze (partecipazione a -o promozione di- eventi formativi)</p>	<p>D1DS D C BS BA Capacità di: aggiornare le proprie competenze per il miglioramento della performance; diffondere nuove conoscenze (partecipazione a -o promozione di- eventi formativi)</p>	<p>D1DS D C BS BA Capacità di: aggiornare le proprie competenze per il miglioramento della performance; diffondere nuove conoscenze (partecipazione a -o promozione di- eventi formativi)</p>		
		<p>D2 Orientamento ai contenuti del Piano per la prevenzione della corruzione, trasparenza ed integrità e del "Codice etico e di comportamento aziendale"</p>	<p>D2PO Capacità di rispettare e promuovere nei confronti di colleghi e collaboratori le direttive aziendali, il sistema di valori implicito nella mission e nella vision aziendale, il codice di comportamento (partecipazione a eventi formativi aziendali; correttezza pubblicazione dati per la trasparenza; rispetto del codice etico e di comportamento)</p>	<p>D2PO Capacità di rispettare e promuovere nei confronti di colleghi e collaboratori le direttive aziendali, il sistema di valori implicito nella mission e nella vision aziendale, il codice di comportamento (partecipazione a eventi formativi aziendali; correttezza pubblicazione dati per la trasparenza; rispetto del codice etico e di comportamento)</p>	<p>D2DS D Capacità di: agire con integrità, trasparenza e nel rispetto di valori etici e deontologici; rispettare i regolamenti, le direttive e il codice di comportamento (partecipazione a eventi formativi aziendali; rispetto del codice etico e di comportamento)</p>	<p>D2DS D Capacità di: agire con integrità, trasparenza e nel rispetto di valori etici e deontologici; rispettare i regolamenti, le direttive e il codice di comportamento (partecipazione a eventi formativi aziendali; rispetto del codice etico e di comportamento)</p>	<p>D2C BS BA Capacità di: agire con integrità, trasparenza e nel rispetto di valori etici; rispettare i regolamenti, le direttive e il codice di comportamento (partecipazione a eventi formativi aziendali; rispetto del codice etico e di comportamento)</p>	<p>D2C BS BA Capacità di: agire con integrità, trasparenza e nel rispetto di valori etici; rispettare i regolamenti, le direttive e il codice di comportamento (partecipazione a eventi formativi aziendali; rispetto del codice etico e di comportamento)</p>	

Percorso formativo "Il Sistema di Valutazione individuale come elemento di sviluppo professionale"

per la condivisione delle metodologie di valutazione della performance adottate in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance aziendale.

Analisi dei bisogni formativi

Metodologia:

- colloquio con un campione di valutatori di area infermieristica, ostetrica, tecnico-sanitaria, riabilitativa, della prevenzione e tecnico-amministrativa, con utilizzo di intervista semi-strutturata
- intervista semi-strutturata di una rappresentanza di professionisti per ogni profilo professionale della categoria D (area infermieristica, ostetrica, tecnico-sanitaria, riabilitativa, della prevenzione e tecnico-amministrativa).

Obiettivo generale

Il percorso di formazione è volto a:

- sensibilizzare i valutatori/valutati alla promozione e alla diffusione della cultura della valutazione
- accrescere le competenze necessarie ai valutatori nella gestione della valutazione individuale, con riferimento alle tematiche ad essa specificatamente correlate
- garantire omogeneità delle abilità valutative
- promuovere nei valutati la cultura della misurazione/valutazione.

Obiettivi specifici

Al termine del percorso formativo il discente sarà in grado di:

- Conoscere la normativa Nazionale e Regionale del Performance Management.
- Conoscere il Piano aziendale per la prevenzione della Corruzione Trasparenza e Integrità ed il Piano aziendale della Performance
- Conoscere le funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).
- Conoscere e acquisire abilità all'uso degli strumenti attuativi
- Conoscere e acquisire abilità nella gestione della valutazione (comunicazione, gestione conflitti, leadership e motivazione).

Scheda Progetto formativo

Titolo evento	<i>Il Sistema di Valutazione come elemento di sviluppo professionale</i>
Tipologia evento	<u>Evento collettivo obbligatorio</u> coerente con la normativa Nazionale e Regionale di Educazione Continua in Medicina, caratterizzato da attività didattiche fortemente interattive.
Destinatari	Personale afferente al Dipartimento delle Professioni Sanitarie: <ul style="list-style-type: none">○ Personale Comparto DS – D con incarico di coordinamento (circa n. 136) Personale afferente alle Aree Tecnica, Amministrativa e di Staff <ul style="list-style-type: none">○ Posizioni organizzative (n. 40)
Contenuti formativi	<ul style="list-style-type: none">○ Normativa Nazionale e Regionale del performance management○ Piano triennale per la prevenzione della Corruzione Trasparenza e Integrità – AOUC○ Piano della Performance AOUC○ Funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

Edizioni	1
Obiettivi formativi generali	<ul style="list-style-type: none"> ○ Sviluppo e sensibilizzazione dei valutari/valutati alla dimensione del sistema di valutazione e monitoraggio. ○ Incremento di competenze tecniche nei professionisti designati alle attività di controllo e valutazione. ○ Comprensione e condivisione delle metodologie, omogeneità nelle abilità valutative.
Metodi di insegnamento	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lezioni frontali ○ Simulazione ○ Esecuzione diretta da parte di tutti i partecipanti attività pratiche e/o tecniche

29/2/2016

Handwritten signatures in black and blue ink.

Handwritten signatures in black and blue ink, including a small number '2'.