



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

Sede legale : Via Mazzini, 117 - 28887 Omegna (VB)
Tel. +39 0323.5411 0324.4911 fax +39 0323.643020
e-mail: protocollo@pec.asivco.it - www.asivco.it

P.I./Cod.Fisc. 00634880033

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

N. 1076 del 24/12/2025

Oggetto: ADOZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE VCO PER L'ANNO 2025.

DIRETTORE GENERALE - DOTT. FRANCESCO CATTEL
(NOMINATO CON DGR N. 25-655/2024/XII DEL 23/12/2024)

DIRETTORE AMMINISTRATIVO - DOTT.SSA BARBARA BUONO

DIRETTORE SANITARIO - DOTT.SSA DANIELA KOZEL



A.S.L. V.C.O.

*Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola*

Sede legale : Via Mazzini, 117 - 28887 Omegna (VB)
Tel. +39 0323.5411 0324.4911 fax +39 0323.643020
e-mail: protocollo@pec.asivco.it - www.asivco.it

P.I./Cod.Fisc. 00634880033

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Struttura proponente: AFFARI GENERALI LEGALI E ISTITUZIONALI

L'estensore dell'atto: Pizzi Laura

Il Responsabile del procedimento: Priolo Vittoria Maria

Il Dirigente/Funziionario: Priolo Vittoria Maria

Il funzionario incaricato alla pubblicazione.



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

Sede legale : Via Mazzini, 117 - 28887 Omegna (VB)
Tel. +39 0323.5411 0324.4911 fax +39 0323.643020
e-mail: protocollo@pec.asivco.it - www.asivco.it

P.I./Cod.Fisc. 00634880033

IL DIRETTORE GENERALE

Nella data sopraindicata, su proposta istruttoria del Direttore SOC Affari Generali, Legali e Istituzionali di seguito riportata, in conformità al Regolamento approvato con delibera n. 290 del 12.05.2017 e modificato con delibere n. 65 del 28.01.2020 e n. 555 del 25.06.2025.

Premesso che la Regione Piemonte, con D.G.R. n. 25-6944 del 23.12.2013 ha fornito le linee di indirizzo regionale per le Aziende ed Enti del S.S.R. della Regione Piemonte per la costituzione e il funzionamento degli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.) in applicazione del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Considerato che l'art. 7, comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009 prevede che le aziende adottino e aggiornino annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Richiamate:

- la deliberazione n. 75 del 29.01.2025 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) dell'ASL VCO 2025-2027, annualità 2025;
- le deliberazioni n. 221 del 15.03.2024 e n. 355 del 11.04.2024 di nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) con durata triennale.

Dato atto che la proposta di "Sistema di Misurazione della Performance (S.M.V.P.) per l'anno 2025" è stata trasmessa alle OO.SS. Dirigenza Area Sanità e Dirigenza P.T.A. (nota prot. n. 75999 del 07.11.2025) nonché alle OO.SS. Comparto Sanità e ai componenti della R.S.U. Aziendale (nota prot. n. 76024 del 07.11.2025) e, contestualmente, all'O.I.V. per l'esame del documento in approvazione.

Visto che in merito alla proposta di "Sistema di Misurazione della Performance (S.M.V.P.) per l'anno 2025 in approvazione:

- l'Organismo Indipendente di Valutazione, con nota acquisita a prot. n. 79833 del 21.11.2025, ha espresso parere favorevole;
- le Rappresentanze sindacali non hanno fatto rilievi.

Ritenuto, pertanto, di adottare il "Sistema di Misurazione della Performance (S.M.V.P.) per l'anno 2025" nel testo allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, con i relativi allegati.



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

Sede legale : Via Mazzini, 117 - 28887 Omegna (VB)
Tel. +39 0323.5411 0324.4911 fax +39 0323.643020
e-mail: protocollo@pec.asivco.it - www.asivco.it

P.I./Cod.Fisc. 00634880033

Condivisa la proposta come sopra formulata e ritenendo sussistere le condizioni per l'assunzione della presente delibera.

Acquisiti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 3 del d.Lgs. 502/1992 e smi, come formulati nel frontespizio del presente atto

DELIBERA

1) di adottare il "Sistema di Misurazione della Performance (S.M.V.P.) per l'anno 2025" nel testo allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, con i relativi allegati;

2) di pubblicare il S.M.V.P. sul sito istituzionale dell'ASL VCO nella sezione Amministrazione Trasparente;

3) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, stante la necessità dell'adozione formale del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2025;

4) di dare atto che la presente deliberazione verrà pubblicata sull'Albo on-line del sito istituzionale aziendale.



A.S.L. V.C.O.

*Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola*

**IL SISTEMA DI MISURAZIONE
E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
(S.M.V.P.)
DELL'AZIENDA SANITARIA LOCALE VCO**

CON RIFERIMENTO AGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2025

Ottobre 2025

	INDICE
	Premessa
1.	Normativa di riferimento
2.	Il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.)
2.1	Elementi e requisiti del S.M.V.P.
3.	La Performance
3.1	Tipologie di Performance
3.1.1	La performance dell'ASL nel suo complesso
3.1.2	La performance organizzativa
3.1.2.1	Il ciclo di gestione della performance organizzativa
3.1.3	La performance individuale
3.1.3.1	La performance individuale: personale del comparto
3.1.3.2	La performance individuale: personale della Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie
	Allegati

Premessa

Il dettato normativo e il principio ispiratore di riferimento principale per la stesura del presente documento è il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i. *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*, in particolare l’art. 7 che prevede che ogni Amministrazione debba adottare un documento che descrive il funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.).

La Regione Piemonte, con DGR n. 25-6944 del 23.12.2023, ha fornito le linee di indirizzo per le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario regionale con riguardo al Piano della Performance ed al ciclo di gestione della performance evidenziando che il sistema di misurazione e valutazione della performance rappresenta lo strumento operativo che le aziende sanitarie devono utilizzare al fine della valutazione annuale della performance organizzativa ed individuale.

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione e Semplificazione ha definito la performance *“... il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è stata costituita”*.

Il S.M.V.P. costituisce la base di riferimento per il ciclo di gestione della performance dell’azienda definendone i principi, le modalità di svolgimento, la tempistica, gli attori e gli strumenti attuativi.

Il documento verrà inviato alle Organizzazioni Sindacali e sottoposto alla validazione dell’Organismo Indipendente di Valutazione.

1. Normativa di riferimento

Le principali norme di riferimento sono le seguenti:

- D.Lgs. 502 del 30/12/1992 *“Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’art. 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421”* e s.m.i.
- D.Lgs. 229 del 19/06/1999 *“Norme per la razionalizzazione del Servizio sanitario nazionale, a norma dell’articolo 1 della legge 30 novembre 1998, n. 419”*
- D.Lgs. 286 del 30/07/1999 *“Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell’attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell’articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59”*
- D.Lgs. 150 del 27/10/2009 *“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*
- Legge 190 del 06/11/2012 *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”*
- D.Lgs. 33 del 14/03/2013 *“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle Pubbliche Amministrazioni”* e s.m.i.
- D.G.R. n. 25-6944 del 23/12/2013 *“Linee di indirizzo regionali per le aziende ed Enti del SSR della Regione Piemonte per la costituzione ed il funzionamento degli Organismi Indipendenti di Valutazione (OIV) in applicazione al D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance. Approvazione”*
- D.Lgs. n. 97 del 25/05/2016 *“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza”*;

- Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica *“Linee guida per il sistema di misurazione e valutazione della performance Ministeri”*.

-Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023 *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”*.

-Direttiva Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14.01.2025 *“Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti”*.

-Direttiva Ministro per la Pubblica Amministrazione e Ministro della Salute del 21.01.2025 *“Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale. Integrazione Direttiva del 28.11.2023 per l’area ed il comparto sanità”*.

- Delibere della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche, ora Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.):

o n. 89/2010 *“Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 13, comma 6 lett. d) e 30, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”*;

o n. 104/2010 *“Definizione dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance entro il 30 settembre 2010”*;

o n. 112/2010 *“Struttura e modalità di redazione del Piano della performance (art. 10, comma 1, lett. a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”*;

o n. 113/2010 *“In tema di applicazione del D.Lgs. 150/2009 e della delibera n. 88/2010 agli Enti del Servizio Sanitario Nazionale”*;

o n. 114/2010 *“Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 30, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)”*;

o n. 22/2011 *“Indicazioni relative allo sviluppo dell’ambito delle pari opportunità nel ciclo di gestione della performance”*;

o n. 1/2012 *“Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance”*;

o n. 4/2012 *“Linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull’Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità”*;

o n. 5/2012 *“Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”*;

o n. 6/2012 *“Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance”*;

o n. 6/2013 *“Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l’annualità 2013”*;

o n. 23/2013 *“Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”*;

o n. 2/2017 *“Linee guida per il sistema di misurazione e valutazione della performance”*;

o n.5/2019 *“Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale”*.

Si deve, inoltre, tener conto delle vigenti disposizioni contrattuali del personale del comparto e delle aree dirigenziali per quanto attiene la valutazione del personale (sia con riguardo ai contratti collettivi nazionali sia ai contratti integrativi aziendali).

2. Il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.)

La Direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica del dicembre 2017 ha definito il sistema di Misurazione e Valutazione della Performance “... *un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del ciclo della performance*”.

In base a quanto disposto dal D.Lgs n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, le Amministrazioni pubblicano ed aggiornano, annualmente, un documento che ne descrive il funzionamento.

La misurazione della performance, attraverso l'applicazione del S.M.V.P., consente di raggiungere una maggior efficienza ed efficacia realizzabile attraverso un miglioramento nell'individuazione degli obiettivi e nella verifica del loro conseguimento, un rafforzamento dell'accountability e delle responsabilità a diversi livelli gerarchici.

Il S.M.V.P. dell'ASL VCO, in quanto parte integrante del Sistema Sanitario Regionale del Piemonte, è orientato al cittadino ed al soddisfacimento dei bisogni ed è fortemente integrato con la **missione aziendale** che, come risulta dal vigente atto aziendale (di cui alla deliberazione n. 602/2022), è quella di garantire il diritto alla salute offrendo i servizi, le attività, le prestazioni necessarie per la promozione, la tutela, la prevenzione, la diagnosi e la cura delle malattie e la riabilitazione ma, nel contempo, assicurare che tali attività servizi e prestazioni siano di qualità elevata e siano fornite nei modi, luoghi e tempi congrui per le effettive necessità della popolazione. In particolare l'ASL VCO:

- opera secondo il modello della presa in carico del cittadino-utente riconoscendo la centralità del cittadino nell'ambito della costruzione dei propri processi, da realizzare mediante specifiche politiche di comunicazione orientate all'informazione ed alla partecipazione nella definizione delle scelte e nella valutazione dei risultati;
- persegue la valorizzazione del proprio capitale di tecnologie e di professionisti come competenze distintive dedicate alla gestione e produzione di servizi sanitari.

Per quanto attiene ai **valori fondanti** che orientano e sostengono le azioni ed i comportamenti dei singoli operatori e dell'intera organizzazione gli stessi afferiscono, in primo luogo, alla centralità del cittadino, quale titolare del diritto alla salute.

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) è tenuto ad esprimere il proprio parere sul S.M.V.P.

2.1 Elementi e requisiti del S.M.V.P.

Il S.M.V.P. si basa sull'oggettività della misurazione e della valutazione a partire dalla individuazione di indicatori fino alla misurazione ed all'analisi degli scostamenti.

Come previsto dal D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i. e dalla D.G.R. n. 25-6944 del 23/12/2013 il S.M.V.P. è lo strumento operativo che le Aziende Sanitarie devono utilizzare al fine della valutazione annuale della performance organizzativa ed individuale.

Il S.M.V.P. individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e le bilancio.

Il Sistema di misurazione della performance dell'ASL VCO rispetta i seguenti requisiti:

- chiara definizione degli obiettivi;
- specificazione dei legami tra obiettivi, indicatori e target;
- individuazione di specifici indicatori e target;
- rilevazione effettiva della performance secondo la frequenza e le modalità definite nel ciclo della performance.

Indicatore

L'indicatore di performance è lo strumento che rende possibile l'acquisizione delle informazioni e la misurazione oggettiva del grado di raggiungimento dell'obiettivo.

L'indicatore deve possedere alcune caratteristiche fondamentali:

- a)** comprensibilità (l'indicatore deve essere chiaro, contestualizzato, concreto, intellegibile anche per i soggetti e gli stakeholder non appartenenti al settore);
- b)** rilevanza (l'indicatore deve essere riferibile all'obiettivo, utile e significativo, attribuibile alle attività chiave del processo identificate come outcome, output, attività, efficienza, efficacia, comportamenti);
- c)** confrontabilità (l'indicatore deve essere comparabile nel tempo rispetto alla stessa organizzazione e/o rispetto a organizzazioni simili e attività standard);
- d)** fattibilità (l'indicatore deve essere misurabile utilizzando i sistemi informativi aziendali e sostenibile dal punto di vista finanziario e rispetto all'arco temporale di riferimento);
- e)** affidabilità (rappresenta la valutazione qualitativa della capacità di rappresentazione e misurazione di un fenomeno).

Target (o valore atteso)

Il target è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere cioè il valore desiderato in corrispondenza di un'attività o processo misurato rispetto ad un indicatore. Tipicamente questo valore è espresso in termini di livello di rendimento entro uno specifico intervallo temporale. Il target rappresenta un meccanismo molto efficace per monitorare, valutare e modificare i comportamenti, dare un indirizzo ed uno stimolo al miglioramento. Affinché questo avvenga, però, è necessario che il target:

- sia sfidante ma realisticamente raggiungibile attraverso le risorse assegnate, l'abilità e le competenze del personale, l'adeguatezza dei processi;
- sia quantificabile e misurabile attraverso l'utilizzo di indicatori;
- siano presenti meccanismi di retroazione per dimostrare i progressi ottenuti rispetto al target;
- sia accettato da coloro i quali sono incaricati di raggiungerlo.

Il S.M.V.P. non è sostitutivo degli strumenti di programmazione e controllo già esistenti ma intende integrarli e includerli in un sistema più ampio, orientato non solo al presidio dell'efficienza, ma alla performance in senso lato, dove la soddisfazione del bisogno della collettività rappresenta la finalità principale.

Infatti il S.M.V.P. è integrato con:

- gli accordi integrativi aziendali stipulati per le diverse aree contrattuali;
- i sistemi di controllo in essere in azienda;
- i documenti di programmazione e con il bilancio.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede la trasparenza dell'intero processo

realizzata attraverso la pubblicazione, sul sito internet aziendale, sezione “*Amministrazione Trasparente*”. In particolare la pubblicazione attiene alle seguenti sottosezioni:

- sottosezione “*Performance*” (- del S.M.V.P.; - del Piano della Performance contenuto nel Piano integrato di attività e organizzazione, P.I.A.O.; - della Relazione sulla Performance; - del documento dell’O.I.V. di validazione della relazione sulla performance; - dell’ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati per il personale dell’ASL.; - dei dati relativi ai premi con riguardo ai diversi accordi aziendali);
- sottosezione “*Personale*” (- dell’atto di nomina dell’O.I.V.; - dei curriculum e dei compensi dei componenti dell’O.I.V.);
- sottosezione “*Controlli e rilievi sull’Amministrazione: Organismi Indipendenti di Valutazione*” (- delle attestazioni e dei verbali dell’O.I.V.; - della relazione sul funzionamento del sistema di valutazione della trasparenza ed integrità dei controlli interni).

3. La Performance

L’oggetto del S.M.V.P. è la **performance** che il Ministero per la Pubblica Amministrazione e Semplificazione ha definito come “... *il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è stata costituita*”.

Il ciclo della performance vede, in prima linea, la Direzione Generale a cui compete l’esercizio della funzione di indirizzo e la definizione degli obiettivi da perseguire. Intervengono i Direttori delle Strutture aziendali, responsabili dell’attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati, ed i Dirigenti afferenti a tali Strutture, che partecipano per la realizzazione degli obiettivi.

L’Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) fornisce, anche alla luce della disciplina introdotta con il D.Lgs n. 74/2017, lungo tutto il ciclo, un supporto metodologico volto ad assicurare efficacia, solidità e affidabilità al S.M.V.P. L’attuale organismo è stato nominato, dopo l’espletamento dell’iter procedurale previsto dalla normativa vigente, con deliberazione n. 221 del 15.03.2024, successivamente integrata con atto n. 355 dell’11.04.2025 per la sostituzione di un componente cessato.

L’interazione costante tra l’O.I.V. e l’Azienda assicura benefici reciproci in termini di scambio di informazioni, di costruzione di una visione sistemica condivisa, di segnalazione tempestiva di scostamenti e di definizione appropriata di interventi correttivi, sia nei processi di amministrazione attiva sia nei processi di supporto e controllo di gestione.

Requisiti essenziali affinché il disegno del S.M.V.P. sia efficace sono rappresentati dalla possibilità, da parte dell’O.I.V., di disporre del pieno ed autonomo accesso alle informazioni rilevanti, della conoscenza dei fenomeni gestionali ed amministrativi e dell’esistenza, in azienda, di un adeguata infrastruttura di supporto, intesa come l’insieme di mezzi e soggetti che rendono possibile l’acquisizione, la selezione, l’analisi, l’interpretazione e la diffusione dei dati, garantendone la tracciabilità. A questo proposito si segnala che, con atto n. 717 del 27/08/2025, si è provveduto a ridefinire la composizione dell’Organismo “*Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance*”, prevista dall’art. 14, commi 9, 10 del D.Lgs n. 150/2009 e s.m.i. Va rilevato che la CIVIT (ora A.N.A.C.), con deliberazioni nn 4 e 104/2010 e n. 1/2012, aveva, a suo tempo, già assegnato rilevanza significativa a tale struttura intesa quale necessario supporto all’attività dell’O.I.V. a condizione che venisse assicurata la multidisciplinarietà delle professioni coinvolte. In tal senso si è anche espressa la Regione Piemonte, con la D.G.R. n. 25-6944/2013, che ha evidenziato la necessità di

individuare idonee professionalità dedicate a supportare la stessa. Proprio al fine di meglio assicurare la multidisciplinarietà delle professioni coinvolte l'Azienda, con la richiamata deliberazione n. 717/2025, ha stabilito che la Struttura fosse così composta:

- Responsabile Sos Controllo di Gestione;
- Responsabile Sos ICT;
- Direttore Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali;
- Direttore Soc Gestione Economico Finanziaria e Patrimonio;
- Responsabile Incarico Gestione governo clinico, qualità, accreditamento;
- Direttore Soc DSO;
- Direttore Soc Farmacia;
- Direttore Soc Distretto VCO;
- Direttore Dipartimento di Prevenzione.

Con la medesima deliberazione si è dato atto che l'O.I.V. potrà avvalersi della collaborazione della Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance e, in caso di necessità, di tutte le strutture aziendali, precisando che il raccordo tra l'O.I.V. e la struttura è garantito dal Responsabile della Sos Organi, Organismi Collegiali, Supporto Strategico afferente alla Soc Affari generali, Legali, istituzionali, in sinergia con un Collaboratore Amministrativo che svolge le funzioni di segreteria dell'O.I.V.

3.1 Tipologie di Performance

La Performance può essere distinta in:

- performance dell'Azienda nel suo complesso;
- performance organizzativa;
- performance individuale.

La **performance organizzativa** è riferita a ciascuna delle Strutture in cui è articolata l'Azienda. E' misurata attraverso il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi che, annualmente, la Direzione Generale assegna a tali Strutture. La valutazione di tali obiettivi è effettuata da parte dell'O.I.V.

La **performance individuale** (strettamente integrata con quella organizzativa) rappresenta il contributo apportato dai dipendenti di tutte le aree contrattuali che afferiscono alle diverse strutture aziendali. La valutazione è effettuata da ciascun direttore di struttura.

3.1.1 La performance dell'ASL nel suo complesso

La **performance dell'ASL nel suo complesso** valuta la capacità dell'Azienda di creare valore pubblico rispetto alla collettività. Si fa in particolare riferimento agli obiettivi che vengono assegnati dalla Regione ai Direttori Generali sia al momento della nomina (obiettivi di mandato) che annualmente (obiettivi economici-gestionali, di salute e di funzionamento dei servizi finalizzati all'attribuzione della quota integrativa al trattamento economico). Il grado di raggiungimento di tali obiettivi viene valutato dalla Regione stessa sulla base dei dati in suo possesso e in entrambi i casi con il supporto di una relazione ad hoc. In particolare per quanto attiene agli obiettivi assegnati annualmente l'Azienda deve produrre, entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, una relazione con coinvolgimento della Rappresentanza dei Sindaci del territorio di competenza dell'ASL, che deve esprimere parere in merito. Per ogni obiettivo viene individuato un Referente aziendale.

3.1.2 La performance organizzativa

Tenuto conto che il ciclo della performance fa riferimento all'anno solare, per la performance organizzativa coincide con l'esercizio contabile e si conclude con la valutazione della performance organizzativa delle strutture aziendali operata dall'O.I.V.

Nell'ambito di una specifica sezione del P.I.A.O. denominata "*Valore Pubblico, performance e anticorruzione*", l'Azienda individua le aree strategiche di intervento, gli obiettivi strategici dai quali vengono definiti gli obiettivi operativi che la Direzione Generale declina ai Direttori di struttura e questi, a loro volta, assegnano ai propri collaboratori, in un processo a cascata.

La sottosezione "*Performance*" del P.I.A.O. rappresenta la sezione strategico programmatica con la quale l'Azienda dà avvio al ciclo della performance definendo, in coerenza con le risorse assegnate, gli obiettivi, gli indicatori ed il target (valore atteso) sui quali si basa la misurazione e la conseguente valutazione e rendicontazione delle attività svolte.

La Direzione Generale, previo adeguato percorso di confronto e negoziazione, annualmente, assegna gli obiettivi, utilizzando apposite schede, ai Direttori dei Dipartimenti strutturali aziendali, ai Direttori/Responsabili delle strutture aziendali, di seguito riportate, ed ai responsabili di talune Funzioni (si veda allegato n. 1).

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Strutture Complesse- Strutture Semplici Dipartimentali- Strutture Semplici "in staff" alla Direzione aziendale- Funzioni |
|---|

Il processo di elaborazione delle schede ed il relativo monitoraggio viene gestito, in modo sinergico e congiunto, dalla Sos Controllo di Gestione e dalla Sos Organi Organismi Collegiali Supporto Strategico.

Nell'ambito delle schede ad ogni obiettivo viene assegnato un indicatore, un target ed un peso percentuale (distinguendo tra dirigenza e comparto). La misurazione della performance organizzativa viene, quindi, effettuata come sommatoria dei pesi misurati secondo i criteri di valutazione di ciascun obiettivo (totale pesi 100).

La scheda obiettivi viene, quindi, sottoscritta dal Direttore Generale, dal Direttore Sanitario o dal Direttore Amministrativo (a seconda che la scheda si riferisca ad obiettivi da assegnare a strutture sanitarie o amministrative), dal Direttore della Soc Di.P.Sa. e dai Coordinatori Infermieristici o del ruolo tecnico.

L'assegnazione degli obiettivi viene formalizzata con apposita deliberazione del Direttore Generale su proposta della Sos Organi Organismi Collegiali, supporto strategico.

I Direttori/Responsabili delle strutture aziendali dovranno, quindi, condividere gli obiettivi con i propri collaboratori.

Il Direttore della Soc Di.P.Sa. ed i Coordinatori Infermieristici (o afferenti al ruolo tecnico) dovranno condividere gli obiettivi con il personale del comparto.

La Direzione Generale presidia il monitoraggio attraverso un incontro in corso d'anno con le strutture aziendali, ove ritenuto necessario, sia per analizzare eventuali criticità evidenziate nel corso della realizzazione degli obiettivi sia per una analisi in merito all'andamento di tali obiettivi.

La valutazione della performance organizzativa compete all'O.I.V. L'oggetto della valutazione è il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti dalla Direzione Generale previo adeguato percorso di confronto e negoziazione.

Per ogni obiettivo viene individuato un referente aziendale (con la funzione di certificatore) che deve rendicontare in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi, specificando gli eventuali elementi di criticità che hanno portato ad una valutazione di parziale o ad un mancato raggiungimento dell'obiettivo. Tali risultati vengono validati da parte dell'O.I.V. nel corso delle verifiche finali.

A tale scopo, l'O.I.V. si potrà avvalere della *“Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance”*.

Terminata la valutazione degli obiettivi da parte dell'O.I.V. la segreteria trasmette, alla Direzione Generale, le risultanze della valutazione. I verbali sono conservati presso la segreteria O.I.V.

Il Direttore Generale prende atto di tali valutazioni con apposito atto deliberativo che viene inviato, per il principio del contraddittorio, ai Direttori/Responsabili di Dipartimento e delle strutture/funzioni aziendali che hanno sottoscritto gli obiettivi.

L'O.I.V., ai sensi dell'art.14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, è chiamato a validare la Relazione sulla Performance che l'Azienda deve adottare entro il 30 giugno di ciascun anno. Tale documento evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi assegnati a Direttori di Dipartimento ed ai Direttori/Responsabili delle strutture/funzioni aziendali. La mancata adozione della Relazione non consente di distribuire la retribuzione di risultato.

3.1.2.1 Il ciclo di gestione della performance organizzativa

Fasi	Attività anno 2025	Strutture aziendali coinvolte nel processo	Tempistica
1	Predisposizione P.I.A.O. (comprensivo, tra le altre, della sezione 2.1. valore pubblico, 2.2 Performance, 2.3 rischi corruttivi e trasparenza) indicando le aree strategiche e gli obiettivi strategici, base di partenza per definire gli obiettivi operativi annuali da declinare ai Direttori/Responsabili delle Strutture aziendali.	Sos Organi Organismi Coll supporto strategico	31 gennaio
2	Assegnazione, <u>da parte della Direzione Generale</u> , in modo condiviso, degli obiettivi annuali alle strutture aziendali, anche tenuto conto degli obiettivi assegnati, annualmente, dalla Regione al Direttore Generale ed assegnazione, in modo condiviso, degli obiettivi ai Direttori di Dipartimento;	Sos Controllo di Gestione in sinergia con Sos Organi Organismi Coll supporto strategico	maggio

3	Declinazione degli obiettivi dai Direttori/Responsabili di struttura ai propri collaboratori.	Direttori / Responsabili delle strutture aziendali	maggio
4	Monitoraggio annuale ed introduzione di eventuali interventi correttivi da parte della Direzione Generale.	Direzione Generale con il supporto della Sos Controllo di Gestione e della Sos Organi Organismi Coll supporto strategico	ottobre
5	Valutazione annuale, <u>da parte dell'O.I.V.</u> , con il supporto dei Referenti individuati per ciascun obiettivo e della <i>“Struttura tecnica permanente per la misurazione della performance”</i> del raggiungimento degli obiettivi con riferimento alle Strutture aziendali ed ai Dipartimenti. Predisposizione di Verbali da parte dell'O.I.V.	Sos Organi Organismi Coll supporto strategico/ Sos Controllo di Gestione	Entro il mese di maggio (non oltre giugno) dell'anno successivo
6	Trasmissione, da parte della Segreteria O.I.V., delle risultanze della valutazione operata dall'O.I.V. alla Direzione Generale, che ne prenderà atto con apposita deliberazione.	Sos Organi Organismi Coll supporto strategico	Al termine della valutazione di cui alla fase 5.
7	Predisposizione della Relazione annuale sulla Performance (previo parere vincolante dell'O.I.V.) e adozione con atto deliberativo del Direttore Generale.	Sos Organi Organismi Coll supporto strategico	Entro il 30 giugno (termine perentorio)
8	Invio della Relazione sulla Performance alla Soc Gestione Personale e Relazioni Sindacali per l'applicazione dei sistemi premianti in base al disposto dei contratti integrativi aziendali.	Sos Organi Organismi Coll supporto strategico	Primi giorni del mese di luglio

3.1.3 La performance individuale

L'attività di valutazione della performance individuale, oltre a rappresentare un necessario adempimento a quanto previsto dalla normativa di legge e dai contratti collettivi nazionali, ha come scopo il coinvolgimento di tutti i dipendenti nella messa in atto delle linee strategiche e delle azioni individuate dalla Direzione Generale, coinvolgendo i lavoratori nel ciclo di gestione della performance.

Come precisato nel paragrafo dedicato alla performance organizzativa, il Direttore Generale assegna,

annualmente, in modo condiviso, gli obiettivi ai Direttori delle Strutture Aziendali. A loro volta i Direttori delle Strutture procedono con le modalità di seguito riportate, distintamente per il personale del comparto e per il personale della Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie.

3.1.3.1 La performance individuale: personale del comparto

Per quanto attiene al personale del Comparto i Direttori delle Strutture Aziendali provvedono a condividere gli obiettivi contenuti nella scheda al personale di propria afferenza attraverso la lettura della scheda e la relativa sottoscrizione per presa visione.

Per la valutazione delle performance sono state adottate le schede di cui al *“Regolamento per la valutazione annuale della performance del personale del Comparto”*, adottato con deliberazione n. 58 del 23.01.2020, All. C) all'accordo Integrativo Aziendale del 4.03.2020, suddivise in tre tipologie (si vedano allegati nn. 2-3-4):

- allegato a): Scheda di valutazione annuale ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance
- allegato b): Scheda di valutazione annuale ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance – titolari di incarico di funzione organizzativa
- allegato c): Scheda di valutazione annuale ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance – titolari di incarico di funzione professionale.

La scheda di valutazione è composta da due aree:

AREA A) relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza;

AREA B) relativa alla valutazione ed al raggiungimento degli obiettivi individuali, delle competenze e dei comportamenti.

Tenuto conto della mancata assegnazione, sino ad oggi, al personale del Comparto degli obiettivi individuali, la valutazione degli stessi (si veda Fattore n. 2 dell'Area B delle schede di valutazione), dipende direttamente dall'esito della valutazione effettuata dall'O.I.V. in merito alla Struttura alla quale è assegnato il personale da valutare, secondo una logica a cascata.

Nel caso in cui il Valutato non condivida il giudizio espresso dal Valutatore può formalmente chiedere il riesame all'O.I.V., adducendo le motivazioni di tale disaccordo. L'istanza di riesame deve essere presentata dal Valutatore alla Segreteria dell'O.I.V. entro 15 giorni dalla presa visione e firma della scheda.

3.1.3.2 La performance individuale: personale della Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie

Per quanto attiene il personale della Dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria e delle Professioni Sanitarie i Direttori delle Strutture Aziendali, dopo aver sottoscritto la scheda obiettivi, provvedono a declinare gli stessi al personale di propria afferenza, attraverso la compilazione di una scheda cartacea (si veda allegato n. 5), elaborata dalla Soc Gestione Personale e Relazioni

Sindacali, nella quale vengono assegnati da 1 a 4 obiettivi individuali, specificando un peso per ciascun obiettivo, la cui somma totale è pari a 15. Tale scheda è sottoscritta dal valutatore e dal valutato.

Si rileva che la percentuale di raggiungimento degli obiettivi = Quota Economica Individuale (Q.E.I.), è costituita:

- per l'85% dalla quota equipe relativa agli obiettivi della Struttura;
- per il 15% dalla quota individuale relativa agli obiettivi individuali.

Nell'anno successivo a quello di riferimento i singoli direttori di struttura procedono alla valutazione degli obiettivi individuali di ciascun dirigente inserendo l'esito di tale valutazione attraverso l'applicativo AREAS in uso presso l'Azienda (si veda allegato n. 6).

Nel casi in cui il valutato non concordi con la valutazione del direttore di struttura quest'ultimo è tenuto a darne comunicazione all'O.I.V., in quanto valutatore di seconda istanza.

SCHEDA OBIETTIVI ANNO 2025							
Struttura: SOC/SOSD/SOS IN STAFF/FUNZIONI							
REQUISITO MINIMO	L'accesso alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi è vincolato al pieno rispetto degli adempimenti in tema di Anticorruzione, Trasparenza, privacy. (R.P.C.T. / Referente privacy)						
CODICE OBIETTIVO	AREA STRATEGICA	OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORE	VALORE ATTESO	PESO DIRIGENTE	PESO COMPARTO	RESPONSABILE MONITORAGGIO/RILEVAZIONE DATO
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
Firma Direttore SOC		Firma Direttore Sanitario			Firma Direttore Generale		
Firma Incarico Organizzazione		Firma Direttore					



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

ALLEGATO A)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI
ALLA PERFORMANCE – AREA COMPARTO**

Struttura Organizzativa:	<input type="text"/>
Sessione di Valutazione:	<input type="text"/>
Dipendente:	<input type="text"/>
Matricola:	<input type="text"/>
Profilo Prof./Qualifica:	<input type="text"/>
Valutatore:	<input type="text"/>

AREA A)

RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA DI APPARTENENZA

% RAGGIUNGIMENTO
OBIETTIVO STRUTTURA

Fattore		Valutazione	Range
1	OBIETTIVI DELLA SOC/SOSD/SOS: Raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Struttura di appartenenza: la percentuale di raggiungimento si ricava dal grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti dalla Struttura di appartenenza con l'applicazione delle classi riportate nell'Accordo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale del comparto.	<div>Classe 5 (71% - 80%)</div>	
PUNTEGGIO RAGGIUNTO AREA "A" (max 70)		<div></div>	MAX 70

**AREA B) VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI, DELLE
COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI**

MAX 29

Fattore		Valutazione	Range
2	OBIETTIVI INDIVIDUALI: Raggiungimento degli obiettivi (n. 2) assegnati dal Direttore della SOC/SOSD/SOS/Aree Assistenziali/Organizzative aggregate di appartenenza.	<div></div>	0-19
3	COMPETENZE: Capacità di svolgere i propri compiti con accuratezza e precisione rispettando le procedure e attuando forme di autocontrollo che favoriscano la riduzione di errori. Conoscenza degli strumenti informatici necessari alla propria attività.	<div></div>	0 - 3
4	COMPORTAMENTI PROFESSIONALI: Conoscenza e costante aggiornamento su norme, regolamenti e procedure operative che regolano il proprio ambito di lavoro. Traduzione in modo efficace delle decisioni comunicate in azioni.	<div></div>	0 - 2
5	COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI: Organizzazione ed effettuazione di attività di competenza nel rispetto dei tempi e ritmi di lavoro. Gestione autonoma della propria attività lavorativa anche in caso di imprevisti. Individuazione delle soluzioni più efficaci per facilitare lo svolgimento delle proprie attività.	<div></div>	0 - 3

6	CAPACITA' RELAZIONALI: Capacità di gestione delle relazioni con gli utenti dimostrando competenze e disponibilità nel fornire le informazioni richieste. Capacità di relazionarsi con colleghi e superiori accogliendo suggerimenti e/o proposte finalizzate al miglioramento della performance organizzativa e/o individuale.	<div></div>	0 - 2
PUNTEGGIO RAGGIUNTO AREA "B" (max 29)		<div></div>	MAX 29

Il punteggio massimo conseguibile è pari a 99.

VALUTAZIONE FINALE			
PUNTEGGIO AREA A)	<div></div>	PUNTEGGIO TOTALE	<div></div>
PUNTEGGIO AREA B)	<div></div>		

Giudizio sintetico complessivo del valutatore:

Commenti del Valutato rispetto alla valutazione ottenuta:

Data Valutazione



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

ALLEGATO B)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI
ALLA PERFORMANCE – TITOLARI DI INCARICO DI FUNZIONE ORGANIZZATIVA
AREA COMPARTO**

Struttura Organizzativa:	<input type="text"/>
Sessione di Valutazione:	<input type="text"/>
Dipendente:	<input type="text"/>
Matricola:	<input type="text"/>
Profilo Prof./Qualifica:	<input type="text"/>
Valutatore:	<input type="text"/>
Incarico di Organizzazione:	<input type="text"/>

AREA A) RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA DI APPARTENENZA

% RAGGIUNGIMENTO
OBIETTIVO STRUTTURA

Fattore		Valutazione	Range
1	OBIETTIVI DELLA SOC/SOSD/SOS: Raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Struttura di appartenenza: la percentuale di raggiungimento si ricava dal grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti dalla Struttura di appartenenza con l'applicazione delle classi riportate nell'Accordo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale del comparto.	<div>Classe 6 (81% - 100%)</div>	
PUNTEGGIO RAGGIUNTO AREA "A" (max 70)		<div></div>	MAX 70

AREA B) VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI, DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI

MAX 29

Fattore		Valutazione	Range
2	OBIETTIVI INDIVIDUALI: Raggiungimento degli obiettivi assegnati e sottoscritti dal Direttore della SOC/SOSD/SOS di appartenenza.	<div></div>	0-19
3	COMPETENZE: Capacità di gestire processi complessi ed articolati. Conoscenza degli strumenti informatici necessari alla propria attività. Capacità di ottimale impiego anche in relazione alla loro evoluzione, promozione di un diffuso utilizzo presso i propri collaboratori.	<div></div>	0 - 3
4	COMPORTAMENTI PROFESSIONALI: Qualificato supporto alla dirigenza anche dal punto dell'organizzazione delle attività. Conoscenza, costante aggiornamento e promozione della diffusione presso i propri collaboratori di norme, regolamenti e procedure operative che regolano il proprio ambito di lavoro. Capacità di trasferire le proprie conoscenze ai colleghi. Disponibilità a svolgere compiti aggiuntivi.	<div></div>	0 - 2

5	COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI: Conduzione e motivazione del proprio gruppo di lavoro. Progettazione e realizzazione del lavoro proprio e del personale assegnato, avendo riguardo ai carichi di lavoro e identificando correttamente le priorità. Gestione autonoma della propria attività lavorativa anche in caso di imprevisti. Individuazione delle soluzioni più efficaci per facilitare lo svolgimento delle proprie attività.	<div></div>	0 - 3
6	CAPACITA' RELAZIONALI: Capacità di gestione delle relazioni con gli utenti dimostrando competenze e disponibilità nel fornire le informazioni richieste. Capacità di relazionarsi con colleghi e superiori accogliendo suggerimenti e/o proposte finalizzate al miglioramento della performance organizzativa e/o individuale, capacità di ascolto e comprensione dei propri collaboratori, contribuendo ad assicurare un clima positivo.	<div></div>	0 - 2
PUNTEGGIO RAGGIUNTO AREA "B" (max 29)		<div></div>	MAX 29

Il punteggio massimo conseguibile è 99.

VALUTAZIONE FINALE			
PUNTEGGIO AREA A)	<div></div>	PUNTEGGIO TOTALE	<div></div>
PUNTEGGIO AREA B)	<div></div>		

Giudizio sintetico complessivo del valutatore:

Commenti del Valutato rispetto alla valutazione ottenuta:

Data Valutazione



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

ALLEGATO C)

**SCHEDA DI VALUTAZIONE ANNUALE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI
ALLA PERFORMANCE – TITOLARI DI INCARICO DI FUNZIONE PROFESSIONALE
AREA COMPARTO**

Struttura Organizzativa:	<input type="text"/>
Sessione di Valutazione:	<input type="text"/>
Dipendente:	<input type="text"/>
Matricola:	<input type="text"/>
Profilo Prof./Qualifica:	<input type="text"/>
Valutatore:	<input type="text"/>
Incarico Professionale:	<input type="text"/>

AREA A) RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA DI APPARTENENZA

% RAGGIUNGIMENTO
OBIETTIVO STRUTTURA

Fattore		Valutazione	Range
1	OBIETTIVI DELLA SOC/SOSD/SOS: Raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Struttura di appartenenza: la percentuale di raggiungimento si ricava dal grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti dalla Struttura di appartenenza con l'applicazione delle classi riportate nell'Accordo per l'attribuzione dei premi correlati alla performance del personale del comparto.	<div>Classe 6 (81% - 100%)</div>	
PUNTEGGIO RAGGIUNTO AREA "A" (max 70)		<div></div>	MAX 70

AREA B) VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI, DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI

MAX 29

Fattore		Valutazione	Range
2	OBIETTIVI INDIVIDUALI: Raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Direttore della SOC/SOSD/SOS/Aree Assistenziali/Organizzative aggregate di appartenenza.	<div></div>	0-19
3	COMPETENZE: Capacità di svolgere compiti complessi che richiedono competenze professionali significative, elevate ed innovative. Conoscenza degli strumenti informatici necessari alla propria attività e capacità di ottimale impiego anche in relazione alla loro evoluzione.	<div></div>	0 - 3
4	COMPORTAMENTI PROFESSIONALI: Qualificato supporto alla dirigenza con proposta di soluzioni innovative anche a problematiche complesse, negli ambiti di competenza. Conoscenza, costante aggiornamento su norme, regolamenti e procedure operative che regolano il proprio ambito di lavoro. Trasferimento delle proprie conoscenze ai colleghi. Disponibilità a svolgere compiti aggiuntivi.	<div></div>	0 - 2

5	COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI: Organizzazione ed effettuazione dell'attività di competenza nel rispetto dei tempi e ritmo di lavoro. Gestione autonoma della propria attività lavorativa anche in caso di imprevisti. Individuazione delle soluzioni più efficaci per facilitare lo svolgimento delle proprie attività.	<div></div>	0 - 3
6	CAPACITA' RELAZIONALI: Capacità di gestione delle relazioni con gli utenti dimostrando competenze e disponibilità nel fornire le informazioni richieste. Capacità di relazionarsi con i colleghi e superiori accogliendo suggerimenti e/o proposte finalizzate al miglioramento della performance organizzativa e/o individuale, capacità di ascolto e comprensione dei propri collaboratori, contribuendo ad assicurare un clima positivo. Dimostrazione e capacità di promozione di comportamenti adeguati, anche in ragione del ruolo rivestito.	<div></div>	0 - 2
PUNTEGGIO RAGGIUNTO AREA "B" (max 29)		<div></div>	MAX 29

Il punteggio massimo conseguibile è 99.

VALUTAZIONE FINALE			
PUNTEGGIO AREA A)	<div></div>	PUNTEGGIO TOTALE	<div></div>
PUNTEGGIO AREA B)	<div></div>		

Giudizio sintetico complessivo del valutatore:

Commenti del Valutato rispetto alla valutazione ottenuta:

Data Valutazione



A.S.L. V.C.O.

Azienda Sanitaria Locale
del Verbano Cusio Ossola

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO
CORRELATA ALLA PERFORMANCE – AREA SANITÀ**

Struttura Organizzativa:	<input type="text"/>
Sessione di Valutazione:	<input type="text" value="2025"/>
Dipendente:	<input type="text"/>
Matricola:	<input type="text"/>
Profilo Prof./Qualifica:	<input type="text"/>
Valutatore:	<input type="text"/>

VALUTAZIONE INDIVIDUALE	
	Valutazione Range
CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI ALLA STRUTTURA. Partecipa attivamente alla realizzazione degli obiettivi assegnati alla Struttura cui è assegnato.	0 - 15
	MAX 15

Il punteggio massimo conseguibile è pari a 15.

Giudizio sintetico complessivo del valutatore:

Commenti del Valutato rispetto alla valutazione ottenuta:

Data Valutazione
