REGIONE TOSCANA
Società della Salute Pistoiese
C.F. 90048490479
Viale Giacomo Matteotti, 19 - 51100 PISTOIA

**DELIBERAZIONE DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI**

| | |
|---|---|
| **Numero del provvedimento** | 14 |
| **Data del provvedimento** | 20-10-2026 |
| **Oggetto** | Personale dipendente |
| **Contenuto** | APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA SOCIETÀ DELLA SALUTE PISTOIESE. |

| | |
|---|---|
| **Presidente** | Sandro Giannessi |
| **Direttore** | Maria Chiara Innocenti |
| **Ufficio/Struttura** | Direttore |
| **Resp. Ufficio/Struttura** | MARIA CHIARA INNOCENTI |
| **Resp. del procedimento** | MARIA CHIARA INNOCENTI |
| **Parere e visto di regolarità tecnica** | MARIA CHIARA INNOCENTI |

| **Conti Economici** | | | |
|---|---|---|---|
| **Spesa** | **Descrizione Conto** | **Codice Conto** | **Anno Bilancio** |
| **Spesa prevista** | **Conto Economico** | **Codice Conto** | **Anno Bilancio** |
| | | | |

L'anno 2026 il giorno 20 del mese di ottobre alle ore 10:40 nella Sala Grandonio del Comune di Pistoia in Piazza Duomo n. 1 a Pistoia, si è riunita l'Assemblea, su convocazione del Presidente.
La riunione si è svolta anche in videoconferenza.

Risultano presenti:

| *ente* | *Rappresentante* | | *quote* | *presente* | *assente* |
|---|---|---|---|---|---|
| Comune Abetone Cutigliano | p. Gabriele Bacci<br>Viola Mazzolini | Sindaco | 0,81% | x | |
| Comune Agliana | p. Benesperi Luca<br>ass. Greta Avvanzo | Sindaco | 6,75% | x | |
| Comune Marliana | Federico Bruschi | Sindaco | 1,24% | x | |
| Comune Montale | p. Ferdinando Betti<br>Sandra Neri | Sindaco | 4,13% | x | |
| Comune Pistoia | Sandro Giannessi | Assessore | 34,76% | x | |
| Comune Quarrata | p. Gabriele Romiti<br>ass. Mariavittoria Michelacci | Sindaco | 10,08% | x | |
| Comune Sambuca Pistoiese | Marco Breschi | Sindaco | 0,62% | x | |
| Comune San Marcello Piteglio | p. Luca Marmo<br>Roberto Rimediotti | Sindaco | 3,12% | x | |
| Comune Serravalle Pistoiese | p. Piero Lunardi<br>Ilaria Gargini | Sindaco | 4,49% | x | |
| Azienda USL Toscana Centro | Rossella Boldrini | Delegato | 33,00% | x | |

**Riconosciuta la validità della seduta per la presenza della maggioranza dei componenti**

| ***Organismi/nominativo presidente*** | **presente** | **assente** |
|---|---|---|
| Comitato di partecipazione Daniela Morandi | | **x** |
| Consulta Terzo Settore Sandra Fabbri | | **x** |

**Documento firmato digitalmente**

REGIONE TOSCANA
Società della Salute Pistoiese
C.F. 90048490479
Viale Giacomo Matteotti, 19 - 51100 PISTOIA

| Estremi relativi ai principali documenti contenuti nel fascicolo | | |
|---|---|---|
| **Allegato** | **N° di pag.** | **Oggetto** |
| | | |
| A | 8 | Regolamento Sistema di Valutazione della Performance Personale del Comparto |

**Documento firmato digitalmente**

REGIONE TOSCANA
Società della Salute Pistoiese
C.F. 90048490479
Viale Giacomo Matteotti, 19 - 51100 PISTOIA

# DELIBERAZIONE DELL'ASSEMBLEA DEI SOCI

| | |
|---|---|
| **Numero della delibera** | |
| **Data della delibera** | |
| **Oggetto** | Personale dipendente |
| **Contenuto** | APPROVAZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA SOCIETÀ DELLA SALUTE PISTOIESE. |

| | |
|---|---|
| **Presidente** | Sandro Giannessi |
| **Direttore** | Maria Chiara Innocenti |
| **Ufficio/Struttura** | Direttore |
| **Resp. Ufficio/Struttura** | MARIA CHIARA INNOCENTI |
| **Resp. del procedimento** | MARIA CHIARA INNOCENTI |
| **Parere e visto di regolarità tecnica** | MARIA CHIARA INNOCENTI |

| **Conti Economici** | | | |
|---|---|---|---|
| **Spesa** | **Descrizione Conto** | **Codice Conto** | **Anno Bilancio** |
| **Spesa prevista** | **Conto Economico** | **Codice Conto** | **Anno Bilancio** |
| | | | |

| **Allegati Atto** | | |
|---|---|---|
| **Allegato** | **N.Pagine allegato** | **Oggetto Allegato** |

| **Estremi relativi ai principali documenti contenuti nel fascicolo** | | |
|---|---|---|
| **Allegato** | **N° di pag.** | **Oggetto** |
| A | 1 | Regolamento Sistema di Valutazione della Performance Personale del Comparto |

**documento firmato digitalmente**

REGIONE TOSCANA
Società della Salute Pistoiese
C.F. 90048490479
Viale Giacomo Matteotti, 19 - 51100 PISTOIA

**L'ASSEMBLEA DEI SOCI DELLA SOCIETA' DELLA SALUTE PISTOIESE**

Premesso che:

-la conferenza zonale dei sindaci Zona/Distretto Pistoiese con propria deliberazione n.2 del 14 maggio 2010 ha approvato lo schema di convenzione e lo schema di Statuto della Società della Salute Pistoiese;

-a seguito di quanto sopra, ciascun Comune della Zona-Distretto Pistoiese e l'Azienda USL n.3 hanno deliberato ed approvato lo schema di convenzione e lo schema di Statuto della Società della Salute Pistoiese;

- il 6 agosto 2010, i sindaci dei comuni della Zona/Distretto Pistoiese e il Direttore Generale dell'Azienda USL n.3 di Pistoia hanno sottoscritto la convenzione costitutiva del Consorzio Società della Salute Pistoiese, come da atto repertorio Comune di Pistoia n. 18959 registrato il 10 agosto 2010 al n. 104 Serie1;

-con propria deliberazione n.1, n.2 e n.3 del 15 settembre 2010 veniva, rispettivamente, accertata, ai sensi dell'art. 11 dello Statuto, la regolare costituzione dell'Assemblea dei Soci, veniva eletto il Presidente della SdS e nominata la Giunta Esecutiva;

Vista la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 25 del 29/11/2017 con la quale è stato approvato lo Statuto della Società della Salute Pistoiese;

Vista inoltre la deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 9 del 18/06/2026 con la quale è stato eletto il Presidente della Società della Salute Pistoiese nonché Presidente della Giunta Esecutiva e con la quale sono stati nominati i componenti della Giunta Esecutiva della Società della Salute Pistoiese;

Preso atto del provvedimento del Presidente della SdS P.se n. 1 del 21/07/2026 con il quale l'Assessore del Comune di Serravalle Pistoiese, Ilaria Gargini, è stata nominata Vice Presidente della SdS P.se;

Dato atto che il Presidente della SdS Pistoiese ha decretato con atto n. 70 del 03/09/2026 la nomina della dott.ssa Maria Chiara Innocenti quale Direttore della SdS Pistoiese a far data dal 7 settembre 2026;

Vista la legge regionale Toscana 24 febbraio 2005, n. 40 e successive modificazioni, con particolare riferimento agli articoli 71 sexies e 71 septies sulle competenze degli organi della Società della Salute;

Visti la convenzione istitutiva e lo Statuto della Società della Salute Pistoiese, approvato con deliberazione dell'Assemblea dei Soci n. 25 del 29 novembre 2017, ferma restando la verifica della disposizione statutaria specifica in materia di regolamenti organizzativi;

Visti il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni, nonché il CCNL vigente del comparto Sanità, per quanto applicabile;

Considerato che è necessario disciplinare in maniera chiara e semplificata il processo di misurazione e valutazione della performance del personale del comparto, anche in relazione al personale assegnato funzionalmente alla SdS da altri enti;

Esaminato lo schema di "Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del comparto", composto da undici articoli e dalla scheda di valutazione (Allegato A), unito al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Dato atto che il nuovo Sistema prevede valutazione annuale, criteri omogenei, possibilità di riesame e rinvio al CCNL e alla contrattazione integrativa per la disciplina della premialità;

Precisato che le valutazioni già effettuate e sottoscritte per annualità anteriori rimangono acquisite agli atti e che il nuovo Sistema non produce effetti retroattivi, secondo l'articolo 10 dello stesso;

Dato atto che l'approvazione del Sistema non comporta di per sé nuovi o maggiori oneri di spesa, essendo la premialità subordinata alle risorse disponibili e agli atti di costituzione e certificazione dei fondi e alla contrattazione integrativa;

Dato atto che restano da documentare nell'istruttoria gli eventuali adempimenti di confronto/informazione sindacale e il coinvolgimento dell'organismo di valutazione, ove dovuti in base alle disposizioni applicabili;

Richiamato il verbale del tavolo di contrattazione integrativa del 4 maggio 2026, relativo, tra l'altro, alla premialità e alle indennità professionali del personale del comparto, nel quale è richiamato il sistema di valutazione già utilizzato e sono individuate le fasce di merito, come da documentazione conservata agli atti;

Preso atto che il sistema di valutazione richiamato nel predetto verbale corrisponde al regolamento già predisposto e concretamente applicato per le annualità 2024 e 2025, pur in assenza di una formale deliberazione di approvazione dell'organo competente; che le relative schede individuali sono state compilate e sottoscritte e sono conservate agli atti;

Dato atto che, secondo le risultanze istruttorie da confermare prima dell'adozione, non sono state effettuate liquidazioni della premialità 2024–2025 e che, alla data del tavolo, non risultava completata la certificazione dei fondi contrattuali da parte del Collegio dei Revisori;

Ritenuto di adottare il Sistema in via sperimentale, prevedendone il monitoraggio e la revisione entro dodici mesi dalla sua entrata in vigore, anche in esito alle relazioni sindacali e alle verifiche sull'applicazione;

Precisato che la ricognizione delle schede e la verifica della loro utilizzabilità per la premialità 2024–2025, nonché la costituzione e certificazione dei fondi e gli adempimenti relativi alla contrattazione integrativa, restano affidati a distinti procedimenti, da completare prima di ogni eventuale liquidazione;

Con la modalità previste dall'art. 13 dello Statuto della Società della Salute Pistoiese;

L'Assemblea dei Soci, con la seguente votazione:

**Presenti e Votanti n. 10**
**Con votazione unanime.**

## D E L I B E R A

**Per i motivi espressi in narrativa e qui integralmente richiamati a fare parte integrante e sostanziale del presente atto:**

1) DI APPROVARE, in via sperimentale, il "Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del comparto della Società della Salute Pistoiese", allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale, comprensivo della scheda di valutazione (Allegato A).

2) DI STABILIRE che il Sistema entri in vigore dalla data di esecutività della presente deliberazione e trovi applicazione ai cicli valutativi successivi, secondo l'articolo 11 del Sistema stesso.

3) DI PRENDERE ATTO, ai soli fini ricognitivi, dell'avvenuta compilazione e sottoscrizione delle schede di valutazione relative alle annualità 2024 e 2025, redatte secondo il sistema già utilizzato e richiamato nel verbale del tavolo di contrattazione del 4 maggio 2026, e della loro conservazione agli atti; tale presa d'atto non costituisce convalida automatica delle valutazioni ai fini economici.

4) DI DEMANDARE a separato provvedimento la liquidazione alla regolare costituzione dei fondi, ai controlli e alle certificazioni dovuti e alla verifica della contrattazione integrativa.

5) DI PREVEDERE il monitoraggio della prima applicazione del Sistema e la sua revisione entro dodici mesi dall'entrata in vigore, anche alla luce degli esiti del confronto sindacale.

6) DI PRECISARE che il presente atto non sana le criticità procedurali pregresse e non autorizza liquidazioni, restando necessari gli autonomi adempimenti relativi ai fondi, alla loro certificazione e alla contrattazione integrativa.

7) DI DEMANDARE al Direttore gli adempimenti conseguenti, la comunicazione al personale e la pubblicazione del Sistema.

**documento firmato digitalmente**

8) DI PUBBLICARE il presente atto per quindici giorni consecutivi sull'albo on line;

9) DI TRASMETTERE il presente atto agli Enti aderenti, al Collegio Sindacale.

**f.to IL DIRETTORE**
**(Maria Chiara Innocenti)**

**f.to IL PRESIDENTE**
**(Sandro Giannessi)**

**documento firmato digitalmente**

# Regolamento Sistema di Valutazione della Performance Personale del Comparto

## Indice:

1. Scopo/ Obiettivi....2
2. Campo di applicazione....2
3. Principi della valutazione della performance....2
4. Oggetto e strumenti della valutazione della performance....3
5. I soggetti della Valutazione....4
6. I tempi della Valutazione....4
7. Il Contraddittorio....5
8. Effetti economici della valutazione....5
9. Informazione ai soggetti della valutazione....6
10. Disposizioni finali....6
11. Diffusione/conservazione/consultazione/archiviazione....6
12. Monitoraggio e controllo....6
13. Revisione....6
14. Allegati....7
15. Riferimenti normativi....7
16. Indice revisioni....7
17. Lista di diffusione....7

## 1. Scopo/Obiettivi

**1.1** Il presente documento esplicita il sistema di misurazione e valutazione della performance del Consorzio del Personale del Comparto volto alla crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito in un quadro di pari opportunità e trasparenza, nonché al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

**1.2** Tutto il ciclo del sistema della Performance e Valutazione è volto a creare e a mantenere un clima organizzativo favorevole, al fine evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi del Consorzio nel suo insieme nonché della struttura di appartenenza in particolare, a questi principi si ispirano tutte le fasi della valutazione.

## 2. Campo di applicazione

Il presente documento viene applicato a tutto il personale del Comparto in servizio presso la Società della Salute Pistoiese, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

## 3. Principi della valutazione della performance

**3.1** Il processo di misurazione e valutazione è uno strumento di conoscenza del sistema di gestione delle risorse umane, volto a promuovere lo sviluppo delle risorse umane quale fattore principale per la qualità del servizio e per la crescita complessiva del sistema azienda, nonché a rilevare le differenze esistenti, al fine di premiare le eccellenze.

**3.2** Il processo di valutazione viene definito nel rispetto della normativa nazionale e delle linee guida emanate da parte della Regione Toscana (DGRT 465/2012 e DGRT 308/2013), si compone di diverse fasi, quali la definizione e assegnazione degli obiettivi, la misurazione dei risultati ottenuti, la valutazione delle attività svolte e capacità possedute. Il processo di valutazione costituisce elemento fondamentale per un efficace e coerente piano di sviluppo e valorizzazione delle risorse umane, finalizzato a:

- individuare le potenzialità;
- favorire la crescita professionale anche attraverso piani formativi adeguati;
- favorire lo sviluppo dell'autonomia e della capacità decisionale nel rispetto dei contenuti dei profili professionali di appartenenza;
- sviluppare la cultura organizzativa;

- promuovere il coinvolgimento di tutti gli attori del sistema.

**3.3** Il sistema di valutazione della performance è strumento finalizzato:
- al riconoscimento dei premi correlati alla performance individuale e collettiva;
- alla definizione dei percorsi di carriera (progressioni economiche all'interno delle aree «differenziali economici di professionalità» / progressioni tra le aree/gestione del sistema degli incarichi);
- alla pianificazione dei programmi formativi finalizzati all'acquisizione di nuove competenze e/o alla qualificazione del personale.

**3.4** Il sistema di valutazione individuale si basa sui seguenti principi:
- diretta conoscenza dell'attività del soggetto valutato da parte del soggetto valutatore, individuabile nel responsabile della struttura organizzativa di assegnazione del dipendente, nel rispetto della linea gestionale e professionale e sulla base dei livelli di responsabilità definiti dall'Azienda;
- adeguata informazione e partecipazione attiva del soggetto valutato al procedimento di valutazione, sia in fase di assegnazione che di valutazione, anche attraverso forme di comunicazione e colloqui a ciò dedicati;
- trasparenza dei criteri di valutazione e dei risultati attesi in termini sia di obiettivi prestazionali individuali/ collettivi nonché di comportamenti e di competenze organizzative;
- garanzia del contraddittorio e previsione di due gradi di valutazione a garanzia del soggetto valutato.

## 4. Oggetto e strumenti della valutazione della performance

**4.1** Il sistema di valutazione individuale del Comparto si compone di tre dimensioni:
- misurazione e valutazione della prestazione collettiva, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura;
- misurazione e valutazione della prestazione individuale, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
- misurazione e valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative, ovvero valutazione delle caratteristiche individuali che definiscono la risorsa dentro l'organizzazione (quali, ad esempio, flessibilità, capacità di

lavorare in gruppo, orientamento all'utenza, livello di impegno).

**4.2**La valutazione del personale del Comparto si concretizza mediante l'utilizzo di una scheda di valutazione denominata SCHEDA C Comparto per coloro che sono titolari di:
- Incarico di Posizione (Area personale Elevata Qualificazione);
- Incarico di Funzione Organizzativa complessità Media e Elevata – Area Professionisti della salute e Funzionari;
- Incarico di Funzione Professionale complessità Media e Elevata (sono esclusi gli incarichi IF Professionale di base «obbligatori» da contratto) – Area Professionisti della salute e Funzionari;
- Incarico di Funzione Professionale complessità Base Media e Elevata – Area Assistenti e Area Operatori.

La SCHEDA C è composta da 20 item, con valutazione esprimibile da 1 a 5, orientati a valutare tre aree specifiche: REALIZZATIVA, ORGANIZZATIVA e COMPETENZE.
La valutazione è da ritenersi positiva se la scheda configura il raggiungimento di un punteggio, maggiore o uguale a 8 punti come sommatoria dei punteggi raggiunti nelle tre dimensioni (53,33%).

**4.3**La valutazione annuale della performance rivolta a tutto il restante personale (rispetto a quello indicato nel precedente comma) si realizza mediante l'utilizzo della SCHEDA D, la scheda di valutazione.
La SCHEDA D è composta da 10 item, con valutazione esprimibile da 1 a 5, orientati a valutare tre dimensioni specifiche: comportamento organizzativo, competenze relazionali e performance organizzativa struttura. La valutazione è da ritenersi positiva se la scheda configura il raggiungimento di un punteggio, come sommatoria complessiva dei punti su ciascuno dei 10 item, maggiore o uguale a 25 su 50 punti complessivi (50%).

**4.4**La valutazione dei singoli ITEM viene effettuata attraverso l'assegnazione di un punteggio, numerico all'interno di una scala pentametrica, corrispondente a 5 livelli di adeguatezza, in un continuum dato dal rapporto "attesa – esito", come parametro di riferimento dell'indicatore corrispondente a tale ITEM. In relazione a tale rapporto, si configura la seguente scala di valutazione cha va da un valore massimo di 5 punti ("esito valutativo eccellente") ad un valore minimo di 1 punto (inadeguatezza degli esiti valutativi):

| | |
|---|---|
| **ECCELLENTE**<br>L'esito valutativo è largamente al di sopra delle attese. I comportamenti organizzativi, le competenze relazionali ed i risultati della performance individuale e organizzativa sono spiccati e rilevanti. | Valore numerico di riferimento **5** |
| **OTTIMO**<br>L'esito valutativo ha pienamente superato le attese. I comportamenti organizzativi, le competenze relazionali ed i risultati della performance individuale e organizzativa sono considerevoli e significativi. | Valore numerico di riferimento **4** |
| **BUONO**<br>L'esito valutativo è in linea con le attese. I comportamenti organizzativi, le competenze relazionali ed i risultati della performance individuale e organizzativa sono ordinari e regolari. | Valore numerico di riferimento **3** |
| **MIGLIORABILE**<br>L'esito valutativo non è pienamente rispondente alle attese, i comportamenti organizzativi, le competenze relazionali ed i risultati della performance individuale e organizzativa sono mediocri e parzialmente rispondenti agli standard attesi. | Valore numerico di riferimento **2** |
| **INADEGUATO**<br>L'esito valutativo è largamente inferiore alle attese. I comportamenti organizzativi, le competenze relazionali ed i risultati della performance individuale e organizzativa sono modesti e limitati. | Valore numerico di riferimento **1** |

## 5.I soggetti della valutazione

**5.1**La valutazione di prima istanza viene effettuata da parte del Responsabile quale soggetto sovraordinato rispetto al soggetto valuto, che ne abbia la diretta responsabilità e gestione, nonché la diretta conoscenza delle attività svolte.

**5.2**L'eventuale valutazione d'intesa, in seconda istanza, viene effettuata da parte del dirigente/responsabile/direttore della SOS/SOC/Dipartimento sovraordinato rispetto al valutatore di prima istanza.

## 6.I tempi della valutazione

La valutazione ha cadenza annuale, il periodo di riferimento è l'anno solare con inizio al primo gennaio e conclusione al trentuno dicembre.
Si rimanda alle specifiche indicazioni operative contenenti il cronoprogramma delle FASI di valutazione annuale di seguito riportate:

- **FASE di AVVIO del processo di valutazione**. L'avvio del processo di valutazione annuale della performance avviene entro il primo trimestre di ciascun anno, mediante informativa e presa visione della scheda annuale di valutazione.
- **FASE delle Valutazioni INTERMEDIE in corso d'anno.** Il soggetto valutatore di prima istanza effettua controlli in corso d'anno e con cadenza quadrimestrale effettua una valutazione

  intermedia la quale diviene occasione di confronto tra il soggetto valutato ed il soggetto valutatore di prima istanza. Qualora la valutazione intermedia esiti in una valutazione non positiva è previsto un colloquio, al fine di rendere consapevole il valutato delle criticità riscontrate, dei propri punti di miglioramento e di debolezza in un'ottica di crescita continua. In caso di valutazione intermedia non positiva, è sospesa prudenzialmente l'erogazione degli stati di avanzamento, in attesa dell'esito finale della valutazione annuale. In caso di sanzione disciplinare superiore alla multa è sospesa prudenzialmente la valutazione intermedia e la correlata erogazione economica degli stati di avanzamento.
- **FASE della Valutazione FINALE**. La fase di valutazione annuale finale si attiva mediante comunicazione informativa a tutti i soggetti coinvolti e si compone dei seguenti passaggi:
  - **Valutazione di PRIMA istanza,** effettuata da parte del soggetto valutatore di cui all'articolo

6.1, mediante la compilazione delle schede C e Schede D.
Il soggetto Valutato prende visione ed accetta l'esito della valutazione espressa entro 10 giorni. In caso di mancata accettazione, il dipendente ha la possibilità di attivare la fase di intesa in seconda istanza.

- **Valutazione d'INTESA in SECONDA istanza,** effettuata da parte del soggetto valutatore di cui all'articolo 6.2 - entro 30 giorni dalla conclusione della fase di prima istanza -, mediante colloquio con il soggetto valutato, il quale può farsi assistere da persona di sua fiducia e presentare la documentazione che ritiene opportuna.

## 7. Il contraddittorio

**7.1** Il contraddittorio può essere attivato da parte del soggetto valutato solo in caso di esito finale non positivo della valutazione annuale d'intesa in seconda istanza; l'attivazione avviene mediante richiesta scritta, da far pervenire alla struttura aziendale competente entro 30 giorni dalla data di conclusione del processo di valutazione finale.
L'OIV, informato della richiesta di attivazione del contradditorio, ascolta il valutato che può farsi assistere da persona di sua fiducia e presentare la documentazione che ritiene opportuna.
L'OIV a sua volta può approfondire la problematica ascoltando i soggetti interessati, al fine in particolare della verifica in ordine alla correttezza della procedura valutativa attuata.
A conclusione del contraddittorio l'OIV può confermare la valutazione non positiva espressa in seconda istanza, oppure rigettare la stessa e richiedere una nuova rivalutazione.
La nuova rivalutazione viene effettuata da parte del Direttore del Dipartimento di riferimento.

**7.2** Fermi restando gli esiti valutativi annuali d'intesa in seconda istanza, il soggetto valutato può comunque richiedere la verifica formale del processo valutativo da parte dell'OIV in assenza di contraddittorio.
Nelle more della verifica formale da parte dell'OIV, viene sospesa la liquidazione delle premialità.

## 8. Effetti economici della valutazione

**8.1** Premesso che il sistema aziendale degli acconti prevede l'erogazione dell'80% della quota teorica annua

(diversificata per profilo e qualifica) su base mensile, l'esito delle valutazioni positive intermedie costituisce il presupposto per l'erogazione della suddetta quota come stati di avanzamento nel corso dell'anno di riferimento.

**8.2**La valutazione finale positiva consente l'erogazione del saldo (20% della quota teorica annua) del premio annuale di produttività, fermi restando gli effetti contrattuali della valutazione annuale individuale della performance.
Ad esito del procedimento di valutazione della performance, il range di raggiungimento della percentuale di valutazione comporta la collocazione nelle seguenti FASCE di merito.

| % VALUTAZIONE PERFORMANCE ANNUALE | FASCIA DI MERITO | % ATTRIBUZIONE PREMIALITA' |
|---|---|---|
| **Range 85-100%** | FASCIA DI MERITO **A** | 100% |
| **Range 75-84%** | FASCIA DI MERITO **B** | 80% |
| **Range 60-74%** | FASCIA DI MERITO **C** | 60% |
| **Range 50-60%** | FASCIA DI MERITO **D** | 40% |
| **Range 30-50%** | FASCIA DI MERITO **E** | 20% |
| **<30%** | **VALUTAZIONE NEGATIVA** | **Nessuna attribuzione** |

**SCHEDA VALUTAZIONE COMPARTO**

| Risposte su scala Likert 5 punti | | | | |
|---|---|---|---|---|
| INADEGUATO | MIGLIORABILE | BUONO | OTTIMO | ECCELLENTE |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **DIMENSIONE REALIZZATIVA** | | | | | |
| 1 - Controlla che tutto proceda verso gli obiettivi prestabiliti | O | O | O | O | O |
| 2 - Sa muoversi anche in assenza di procedure e direttive precise | O | O | O | O | O |
| 3 - Valuta e pondera le alternative in termini di pro e contro | O | O | O | O | O |
| 4 - Cura la formazione e l'aggiornamento e ricerca nuove informazioni e soluzioni mirate al miglioramento del lavoro | O | O | O | O | O |
| 5 - Di fronte agli imprevisti non si ferma ma propone soluzioni alternative | O | O | O | O | O |
| **DIMENSIONE ORGANIZZATIVA** | | | | | |
| 6 - Agisce con totale senso di responsabilità | O | O | O | O | O |
| 7 - E' attento al mantenimento di un clima interno positivo trasmettendo fiducia ai colleghi e collaboratori | O | O | O | O | O |
| 8 - Si assume la responsabilità personale di un eventuale insuccesso | O | O | O | O | O |
| 9 - Cerca soluzioni che mirano al maggior risultato, mediante la scelta di soluzioni adeguate alla tipologia di interlocutori e caratteristiche del problema da risolvere | O | O | O | O | O |
| 10 - Promuove e valorizza il lavoro di squadra | O | O | O | O | O |
| 11 - Ha una chiara visione delle risorse (Persone/dati) cui ricorrere | O | O | O | O | O |
| 12 - Pianifica il lavoro e cerca di anticipare i problemi | O | O | O | O | O |
| 13 - Si relaziona positivamente nei confronti dell'utenza, ponendo attenzione alla gestione di eventuali momenti conflittuali, trovando soluzioni di uscita | O | O | O | O | O |
| 14 - Non rimanda i momenti critici e cerca soluzioni facendo ricorso alla mediazione ed al compromesso se necessario, facendo riferimento alla prevenzione del rischio clinico | O | O | O | O | O |
| **DIMENSIONE COMPETENZE** | | | | | |
| 15 - Ha un approccio ai problemi metodico e razionale | O | O | O | O | O |
| 16 - Sa interpretare e aggregare i dati di un problema | O | O | O | O | O |
| 17 - Supporta le proprie idee con dati, cifre, elementi concreti e misurabili | O | O | O | O | O |
| 18 - Sa sintetizzare e ridurre i problemi agli aspetti essenziali | O | O | O | O | O |
| 19 - Trasferisce ad altri informazioni e conoscenze | O | O | O | O | O |
| 20 - Lavora con metodo e senso organizzativo, (persegue l'agire professionale secondo le logiche del sistema di qualità e sicurezza delle cure aziendali) *ruolo sanitario | O | O | O | O | O |

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

**Atto n. 14 del 20-10-2026**

**In pubblicazione all`Albo della Società della Salute dal 27-10-2026 al 11-11-2026**

**Esecutiva ai sensi della Legge Regionale Toscana n.40 del 24 febbraio 2005**
**in data**