

AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA POLICLINICO TOR VERGATA

DELIBERAZIONE

N.° 62 DEL 29-04-2013

STRUTTURA PROPONENTE: **Dipartimento Acquisizione e Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali**

OGGETTO: **presa d'atto accordo sindacale del 12 marzo 2013 di modifica del Protocollo Applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale presso l'A.O.U. Policlinico Tor Vergata**

Con la presente sottoscrizione si dichiara che l'istruttoria è corretta, completa nonché conforme alle risultanze degli atti d'ufficio.

L'ESTENSORE: (Dott.ssa Chiara Friso)

FIRMA: Chiara Friso

IL RESPONSABILE

AFFERENTE ALLA STRUTTURA: (Dott. Marco Dionisio)

FIRMA: [Firma]

Il Dirigente del Dipartimento cui afferisce la Struttura proponente, a seguito dell'istruttoria svolta, propone l'adozione del presente provvedimento, attestandone l'utilità e l'opportunità per gli obiettivi aziendali e per l'interesse del servizio pubblico.

(DOTT.SSA ELEONORA ALIMENTI)

FIRMA: [Firma]

PARERE DIRETTORE AMMINISTRATIVO ☒ Favorevole ☐ Contrario (motivazioni allegate) (AVV. MAURO PIRAZZOLI)	PARERE DIRETTORE SANITARIO AZ.LE ☒ Favorevole ☐ Contrario (motivazioni allegate) (DR.SSA ISABELLA MASTROBUONO)
--	--

Oggi 29 (ventinove) aprile 2013 presso la sede di Viale Oxford 81 – Roma

IL DIRETTORE GENERALE

PREMESSO CHE

- ai sensi dell'art. 12 del CCNQ per la definizione dei comparti di contrattazione per il quadriennio 2006/2009 firmato il 11.06.2007, il comparto di afferenza del personale dipendente del Policlinico Tor Vergata è il Comparto Università;
- con DDG n. 16 del 15.01.07 è stata disposta la collocazione del personale del comparto nelle fasce AOU di cui all'art. 28 CCNL 27.01.05 Comparto Università;
- gli artt. 64 e 65 del CCNL Università del 16.10.08 prevedono il mantenimento delle posizioni economiche previste per il personale del SSN nonché la salvaguardia degli istituti relativi al trattamento accessorio del personale finanziati dai fondi del comparto Sanità;

RICHIAMATA

la precedente DDG n. 412 del 17 novembre 2010 avente ad oggetto la presa d'atto dell'accordo sindacale del 2 novembre 2010 con cui è stato adottato il "Protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale";

PREMESSO

che dalla RSU e dalle OO.SS., sono state prodotte, nelle date di seguito indicate, le note contraddistinte dai rispettivi numeri di protocollo: 19 giugno 2012 prot. n.15042, 17 luglio 2012 prot. n. 17893, 6 agosto 2012 prot. n. 19484, 25 ottobre 2012 prot. n. 25340, 14 novembre 2012 prot. n. 26672, contenenti, tra il resto, la richiesta di revisione del sistema di produttività;

VISTI

i verbali delle riunioni di contrattazione integrativa svolte nelle date del 19 novembre 2012, del 10 e del 17 dicembre 2012, del 14 e del 21 gennaio 2013, nel corso delle quali i rappresentanti dei lavoratori hanno chiesto di rivedere la disposizione di cui all'ultimo comma dell'art. 10 del "protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale" nella parte in cui prevede che i dipendenti raggiunti da sanzione disciplinare superiore alla censura scritta, non sono ammessi ai benefici economici previsti dal sistema premiante per l'anno in cui è stato emanato il provvedimento sanzionatorio;

DATO ATTO

Che in data 12 marzo 2013 la delegazione trattante di parte pubblica, individuata con DDG 208 del 9 novembre 2012, ha accolto la proposta della RSU e le OO.SS. formulata in data 21 gennaio 2013, sottoscrivendo un accordo che si allega alla presente deliberazione (all. n.1);

VALUTATA

la conformità delle disposizioni contenute nell'accordo alla normativa legislativa e contrattuale vigente;

VISTO

che in data 18 marzo 2013 il citato accordo è stato trasmesso con nota prot. n. 6040/13 al Collegio dei Revisori per il previsto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 5 del CCNL Università del 16/10/08, e che il collegio dei Revisori ha preso atto di tale accordo nella seduta del 4 aprile 2013;

PRECISATO

infine che in data 9 aprile 2013, con nota prot. 7759/13, il testo dell'accordo menzionato è stato altresì trasmesso all'ARAN e al CNEL come previsto dall'art. 40 bis del D.lgs. n. 165/01;

RITENUTO PERTANTO NECESSARIO

dar seguito a quanto disposto nell'accordo, adottando con la presente deliberazione il nuovo testo del Protocollo Applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale e darvi applicazione a far data dall'anno 2013;

RICHIAMATA INFINE

la precedente DDG Fondazione n. 453 del 10 agosto 2012 di adozione del Regolamento recante il "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati" in ottemperanza alla L. Regionale n. 1 del 16 marzo 2011;

TENUTO CONTO

che il Regolamento sopra indicato, trasmesso alle organizzazioni sindacali in data 10/08/2012 con nota prot. 20133/2012 "riproduce i criteri e la metodologia di valutazione e verifica prevista dalla contrattazione integrativa in data 2 novembre 2010 e contenuti nel Protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante del comparto per l'anno 2011, adottato con DDG n. 412/10" all'art. 16 (Norme transitorie e finali) .

DATO ATTO

infine che nell'accordo del 12 marzo 2013 le parti hanno espressamente previsto che il contenuto di tale documento sia recepito nel sistema aziendale di misurazione e valutazione della performance e dei risultati approvato con DDG. 453/2012 del 10 agosto 2012;

VISTO

il combinato disposto dell'art. 30 della L. R. n. 18/94 e successive modificazioni ed integrazioni e dell'art. 134, comma 4°, del D. Lgs. n. 267/00 per l'immediata eseguibilità del presente provvedimento, al fine di rendere definitivo l'accordo e conseguentemente procedere all'applicazione del Protocollo aziendale così come modificato;

DELIBERA:

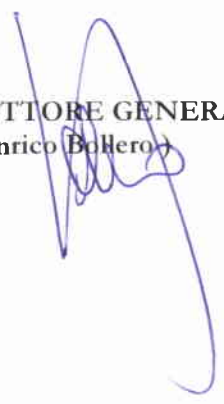
per le motivazioni espresse in premessa e da intendersi qui integralmente richiamate e confermate:

- 1) di prendere atto dell'accordo sottoscritto in data 12 marzo 2013 e allegato al presente provvedimento (allegato n. 1);
- 2) di recepire i contenuti di cui al punto precedente nel Protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale (allegato n. 2) e nel Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati adottato con DDG 453/12;

- 3) di dare mandato ai competenti uffici del Dipartimento Acquisizione e Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali, per i provvedimenti di competenza volti all'applicazione dell'accordo medesimo;
- 4) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile per i motivi di celerità sopra indicati;
- 5) di trasmettere copia del presente atto al Collegio Sindacale

Roma, 29-04-2013

IL DIRETTORE GENERALE
(**Enrico Bollero**)



ACCORDO PER LA MODIFICA DEL REGOLAMENTO DI DISTRIBUZIONE DEL FONDO PRODUTTIVITÀ PRESSO IL POLICLINICO TOR VERGATA

Premesso che in data 2 novembre 2010 la delegazione trattante di parte pubblica, la RSU dell'AOU e le OO.SS. del Comparto Università hanno sottoscritto un accordo per la disciplina della distribuzione del fondo di produttività e miglioramento dei servizi secondo le modalità indicate nel "protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale", allegato n.2 del citato accordo;

Tenuto conto che il contenuto di tale protocollo è confluito nel sistema aziendale di misurazione e valutazione della performance e dei risultati, trasmesso alle organizzazioni sindacali in data 10/08/2012 con nota prot. 20133/2012;

Premesso altresì che dalla RSU e dalle OO.SS., sono state prodotte in data 19 giugno 2012 prot. n.15042, 17 luglio 2012 prot. n. 17893, 6 agosto 2012 prot.n. 19484, 25 ottobre 2012 prot. n. 25340, 14 novembre 2012 prot. n. 26672 richieste di revisione del sistema di produttività;

Visti i verbali delle riunioni di trattativa svolte nelle date del 19 novembre, del 10 e del 17 dicembre 2012, del 14 e del 21 gennaio 2013, nel corso delle quali i rappresentanti dei lavoratori hanno chiesto di rivedere la disposizione di cui all'ultimo comma dell'art. 10 del "protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale" nella parte in cui prevede che i dipendenti raggiunti da sanzione disciplinare superiore alla censura scritta, non sono ammessi ai benefici economici previsti dal sistema premiante per l'anno in cui è stato emanato il provvedimento sanzionatorio;

Dato atto altresì che nel verbale dell'incontro del 21 gennaio 2013, la RSU e le OO.SS (CGIL, UIL Confsal) hanno formulato una proposta unitaria di modifica del regolamento della produttività;

Dato atto che è volontà della delegazione trattante di parte pubblica accogliere tale proposta dell'accordo del 2 novembre 2010 a far data dall'anno 2013;

Tutto ciò premesso le parti approvano la seguente modifica dell'ultimo comma dell'art. 10 del protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante aziendale:

Il dipendente che, nell'anno in cui si riferisce la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, è raggiunto da sanzione disciplinare che comporta una multa da una a quattro ore di retribuzione, percepisce una quota corrispondente al raggiungimento degli obiettivi individuali ridotta del 50%.

Se la sanzione disciplinare è pari ad 1 giorno di sospensione, il dipendente non percepisce l'intera quota individuale.

Se la sanzione disciplinare è ricompresa tra i 2 e i 5 giorni di sospensione, il dipendente, oltre alla quota individuale, perde il 50% della quota di equipe.

Se la sanzione disciplinare supera i 5 giorni di sospensione, il dipendente non è ammesso ai benefici economici di cui al presente regolamento nell'anno in cui è stato emanato il provvedimento.

Le parti dispongono che il contenuto di tale modifica sia recepito nel sistema aziendale di misurazione e valutazione della performance e dei risultati approvato con DDG. 453/2012 del 10 agosto 2012.

Roma, 12 marzo 2013

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

DOTT. ALBERTO VOLPONI _____

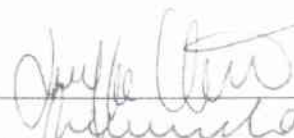
DOTT.SSA SILVIA QUATTROCIOCCHÉ _____

DOTT. DOMENICO COSTA _____

DOTT.SSA ELEONORA ALIMENTI _____

DOTT.SSA MARIA CRISTINA QUATTRINI _____

Dr. GIUSEPPE VISCONTI
DOTT. ALESSANDRO SILI




RSU AZIENDALE

ANTONELLA RONDINARA

PAOLO RODOFILI

ROSARIO ESPOSITO

ALFONSO CALVITTI

CONTI RICCARDO

GIULIO COLANDREA

RICCI MASSIMILIANO

ALESSANDRO IACCHETTI

STEFANO DI MANNO

GIULIANO TANDA

FABIO DE ANGELIS

ALESSANDRO DI PASQUALE

GRELLA GIANLUCA

FONTANA FABIO

DANIELA PROIETTI

CGIL FLC ROMA SUD

CSA della CISAL UNIVERSITA'

CISL UNIVERSITA'

UIL RUA

USB/PI

CONESAL SNALS UNIVERSITA' CISAPUNI



PROTOCOLLO APPLICATIVO
PER LA GESTIONE DEL
SISTEMA PREMIANTE AZIENDALE

“POLICLINICO TOR VERGATA”

AREA: Comparto



SOMMARIO:



PROTOCOLLO APPLICATIVO PER LA GESTIONE DEL SISTEMA PREMIANTE AZIENDALE del
"Policlinico Tor Vergata"
(AREA DEL COMPARTO)

Premessa

Il presente protocollo definisce le logiche per la gestione del sistema premiante aziendale per l'anno 2011 e riguarda le modalità di attribuzione della retribuzione della produttività collettiva e individuale del personale dipendente del Policlinico Tor Vergata afferente all'Area del Comparto.

Il sistema premiante è finalizzato all'erogazione del fondo per la produttività riconoscendo a ciascuno dei dipendenti il merito per il ruolo svolto e un incentivo per l'impegno dimostrato.

Principio fondamentale del sistema premiante è la totale trasparenza dei processi valutativi e la oggettivizzazione degli indicatori da utilizzare per la valutazione.

ARTICOLO 1

Piano operativo (schede di budget)

La prestazione lavorativa nell'anno di riferimento è esaminata in due ambiti :

- il primo ambito guarda all'efficacia dell'operato "in squadra" (individuata come CdR / CdC / Equipe) e si traduce nella verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte del personale del comparto afferente al CdR / CdC / Equipe;
- il secondo ambito, invece, si esplica nella valorizzazione degli apporti individuali alla produttività d'equipe.

Ai fini dell'individuazione degli incentivi spettanti, in corso d'anno vengono pertanto effettuate una serie di operazioni che si articolano nelle verifiche di raggiungimento degli obiettivi d'equipe e nell'individuazione dei livelli di apporto individuale alla produttività d'equipe.

ARTICOLO 2

Determinazione dei fondi

Il fondo della produttività collettiva ed individuale per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali viene determinato secondo la normativa contrattuale vigente.

Eventuali incrementi del suddetto fondo derivanti da contratti di sponsorizzazione, accordi di collaborazione o convenzioni con soggetti pubblici o privati ai sensi dell'art. 43 della legge n. 449/97 saranno conteggiati separatamente per essere distribuiti, secondo quanto stabilito nel relativo Regolamento (oggetto di informazione preventiva) e tenendo conto della partecipazione a progetti aziendali autorizzati (proporzionalmente sia al personale sanitario che al personale amministrativo) e sottoposti ad accordo sindacale.

ARTICOLO 3

Destinazione del fondo

Il fondo incentivante viene destinato a tutti i dipendenti dell'area del Comparto sulla base del raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati ai singoli centri di responsabilità / centri di costo /

equipe dal Direttore o Responsabile del CdR titolare di budget per il personale amministrativo e tecnico e dal Direttore dell'UOC Direzione Infermieristica e delle Professioni Sanitarie per il personale sanitario e sulla base degli **apporti individuali** dei singoli dipendenti alla produttività d'equipe.

L'accesso è correlato alla categoria di appartenenza, secondo i seguenti coefficienti:

Categoria	Moltiplicatore
B	1,08
Bs	1,12
C	1,24
D	1,34
Ds	1,45

ARTICOLO 4

Modalità di accesso al fondo

La quota individualmente destinata ad ogni dipendente viene ripartita secondo le seguenti modalità:

1. l'80% del fondo viene erogato sulla base del raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati al CdR / CdC / Equipe (Produttività Collettiva);
2. il restante 20% del fondo viene erogato al personale dipendente in base alla valorizzazione degli apporti individuali alla produttività d'equipe (Produttività Individuale).

ARTICOLO 5

Programmazione annuale degli obiettivi e valorizzazione dell'apporto dei singoli operatori alla produttività della equipe.

Gli obiettivi di produttività e/o miglioramento dei servizi sono contenuti nel documento di programmazione per l'anno di riferimento e sono riferiti al CdR / CdC / Equipe. Si tratta di obiettivi misurabili, definiti sulla base degli indirizzi aziendali, descrittivi del volume e qualità delle attività svolte e relativi all'efficacia delle prestazioni erogate e dei percorsi assistenziali realizzati.

Elemento indispensabile per la funzionalità del sistema sarà la necessaria preventiva informazione che ogni Responsabile dovrà dare ai dipendenti circa gli obiettivi assegnati al CdR / CdC / Equipe di appartenenza.

La valorizzazione dell'apporto dei singoli operatori alla produttività dell'equipe tiene conto dei seguenti criteri:

- Impegno lavorativo;
- Qualità delle prestazioni svolte;
- Adattamento ai cambiamenti organizzativi;
- Orientamento verso l'utenza;
- Capacità professionali.

ARTICOLO 6

Verifiche annuali del grado di raggiungimento degli obiettivi d'equipe

Le funzioni di verifica del raggiungimento degli obiettivi d'equipe sono attribuite all'Organismo di Valutazione che basa le sue determinazioni sull'esame delle singole schede di budget, nelle quali saranno indicati i diversi obiettivi assegnati e i corrispondenti indicatori di risultato.

La fase istruttoria, propedeutica alle verifiche spettanti all'Organismo di Valutazione, è affidata al Direttore o Responsabile di CdR titolare di budget per il personale amministrativo e tecnico ed al Direttore dell'UOC Direzione Infermieristica e delle Professioni Sanitarie per il personale sanitario, che, al termine dell'anno, procede, in collaborazione con i servizi di Controllo interno o delle altre strutture aziendali di competenza e sulla base della documentazione raccolta, alla definizione di un giudizio, espresso in termini percentuali (da 0 a 100), sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. In sede di valutazione l'organismo di Valutazione terrà eventualmente conto di eventuali eventi esterni indipendenti dalla volontà del valutato che impediscano il raggiungimento degli obiettivi prefissati. Rapportando la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo al relativo al peso esprimerà sempre in termini percentuali il grado di raggiungimento del risultato del CdR / CdC / Equipe.

L'U.O.C. Innovazione, Sviluppo, Pianificazione Strategica e Controllo Direzionale provvederà alla trasmissione delle schede e della relativa documentazione all'Organismo di Valutazione.

ARTICOLO 7

Valorizzazione apporto individuale

I criteri di cui all'articolo 5 dovranno essere specificati in sede di assegnazione degli obiettivi individuali dal Direttore o Responsabile di CdR titolare di budget per il personale amministrativo e tecnico e dal Direttore dell'UOC Direzione Infermieristica e delle Professioni Sanitarie per il personale sanitario, secondo apposite articolazioni relative con riferimento agli indicatori che saranno presi in considerazione ai fini della valorizzazione individuale. Tali criteri e i rispettivi indicatori dovranno essere posti a conoscenza del valutato e dovranno essere sottoscritti dallo stesso, per presa visione, nella scheda di cui all'allegato 1.

Per determinare il punteggio relativo alla valorizzazione dell'apporto individuale alla produttività d'equipe (Produttività individuale) si prende in esame il grado di adesione del singolo operatore, in una scala che va dal Livello 1 al Livello 5, secondo i criteri indicati nella scheda allegato 1 al presente regolamento. Posta la logica secondo cui tutti livelli minimi equivalgono allo 0% e tutti livelli massimi corrispondono al 20%, sarà quindi calcolata la quota di produttività individuale, nel rispetto dei valori di seguito specificati, fermo restando che la percentuale finale sarà data dalla media riferita ai singoli items:

1 Minimo	2 Basso	3 Medio	4 Buono	5 Elevato
0%	5%	10%	15%	20%

Le motivazioni alla base della valutazione saranno succintamente riportate sulla scheda individuale di valutazione (Allegato1).

ARTICOLO 8 **Organismo di Valutazione**

L'organismo di Valutazione sulla base della documentazione raccolta, procede alla verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'equipe. Le considerazioni in merito a tali elementi saranno tradotte in un punteggio percentuale volto a confermare, elevare o ridurre il punteggio della fase istruttoria.

Il punteggio ottenuto in sede di verifica del raggiungimento degli obiettivi consente di stabilire la quota di produttività collettiva spettante ai componenti dell'equipe.

In relazione alla valorizzazione dell'apporto individuale alla produttività d'equipe (Produttività individuale), in caso di mancata condivisione sull'esito della stessa, il dipendente valutato ha diritto di formulare per iscritto le proprie controdeduzioni con la possibilità di essere ascoltato in contraddittorio di fronte all'Organismo di Valutazione quando la verifica abbia dato esito al di sotto del valore medio.

ARTICOLO 9 **Residui annuali fondo incentivante**

I residui annuali del fondo incentivante, eventualmente derivanti dalla verifica di mancato raggiungimento della totalità degli obiettivi d'equipe, non possono essere distribuiti nell'anno di riferimento. Tali residui vengono quindi destinati ad incrementare, senza alcuna forma di storicizzazione, l'ammontare del fondo del successivo esercizio.

ARTICOLO 10 **Distribuzione degli incentivi in funzione dei giorni di assenza, orario di lavoro e sanzioni disciplinari**

Principio guida dell'incentivazione risiede nel premiare coloro che hanno dato il proprio concreto ed effettivo apporto ai risultati conseguiti nell'anno di riferimento.

Conseguentemente, il fondo per la produttività viene erogato, a seguito delle enunciate verifiche e valorizzazioni, anche in proporzione alle giornate di servizio effettivamente prestato.

Le decurtazioni dovute alle assenze riscontrate vengono ridistribuite ai colleghi della equipe dell'area del Comparto, ove non sia avvenuta la relativa sostituzione.

Nell'applicazione della suddetta logica non sono considerati giorni di assenza quelli relativi a:

- congedo ordinario ;
- congedo ordinario aggiuntivo (rischio radiologico);
- riposo compensativo;
- frequenza a corsi di formazione autorizzati;
- congedo di maternità e paternità relativamente alla quota di produttività collettiva.

La presenza in servizio dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale viene valutata proporzionalmente al tempo pieno.

Al personale con incarico temporaneo verrà corrisposto un incentivo proporzionale al periodo in cui ha prestato servizio.

Il dipendente che, nell'anno in cui si riferisce la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, è raggiunto da sanzione disciplinare che comporta una multa da una a quattro ore di retribuzione, percepisce una quota corrispondente al raggiungimento degli obiettivi individuali ridotta del 50%.

Se la sanzione disciplinare è pari ad 1 giorno di sospensione, il dipendente non percepisce l'intera quota individuale.

Se la sanzione disciplinare è ricompresa tra i 2 e i 5 giorni di sospensione, il dipendente, oltre alla quota individuale, perde il 50% della quota di equipe.

Se la sanzione disciplinare supera i 5 giorni di sospensione, il dipendente non è ammesso ai benefici economici di cui al presente regolamento nell'anno in cui è stato emanato il provvedimento.

ARTICOLO 11

Corresponsione acconto produttività collettiva

E' prevista al termine del primo semestre l'erogazione da parte dell'amministrazione di un acconto pari al 40% della Produttività collettiva. Svolto il lavoro di verifica degli obiettivi dell'equipe da parte dell'Organismo di Valutazione, si procederà a calcolare l'importo di produttività collettiva spettante e ad effettuare il conguaglio, positivo o negativo, con quanto liquidato in forma di anticipazione.

ALLEGATO 1

POLICLINICO "TOR VERGATA" SISTEMA PREMIANTE DEL COMPARTO SCHEDA INDIVIDUALE DI VALORIZZAZIONE

STRUTTURA/EQUIPE: _____

DIRETTORE/RESPONSABILE: _____

DIPENDENTE: _____

FATTORI DI VALORIZZAZIONE		LIVELLI DI APPORTO INDIVIDUALE				
Codice	Descrizione	1 Minimo	2 Basso	3 Medio	4 Buono	5 Elevato
1	IMPEGNO LAVORATIVO: <i>Dedizione e precisione dei compiti assegnati nei termini prescritti;</i> a) <i>Indicatore</i> b) <i>indicatore</i>					
2	QUALITA' DELLE PRESTAZIONI SVOLTE: <i>Competenza rispetto alle mansioni da svolgere e orientamento al miglioramento professionale</i> a) <i>indicatore</i> b) <i>indicatore</i>					
3	ADATTAMENTO CAMBIAMENTI ORGANIZZATIVI: <i>Attenzione agli eventi organizzativi e conseguente adattamento alle soluzioni individuate, in relazione alle necessità riscontrate e agli obiettivi definiti</i> a) <i>indicatore</i> b) <i>indicatore</i>					
4	ORIENTAMENTO VERSO L'UTENZA: <i>Attenzione alle aspettative/esigenze dell'utenza interna ed esterna del Policlinico, operando con professionalità e cortesia</i> a) <i>indicatore</i> b) <i>indicatore</i>					
5	CAPACITA' PROFESSIONALI: <i>Conoscenza e applicazione delle procedure /protocolli in atto</i> a) <i>indicatore</i> b) <i>indicatore</i>					

Data _____

Firma del Dirigente responsabile dell'equipe: _____

Firma del dipendente interessato per presa visione: _____

Eventuali motivazioni del Dirigente responsabile dell'Equipe:

Dipartimento Acquisizione e Gestione Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Data _____

Firma del Dirigente _____

Eventuali controdeduzioni del valutato:

Data _____

Firma del valutato _____

Eventuali osservazioni dell'Organismo di Valutazione

Data _____

Firma dei componenti dell'Organismo di Valutazione



**AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA
POLICLINICO TOR VERGATA
DIREZIONE GENERALE
Ufficio Atti Deliberativi, Gestione Documentale
e Coordinamento della Segreteria di Direzione**

RELATA DI PUBBLICAZIONE

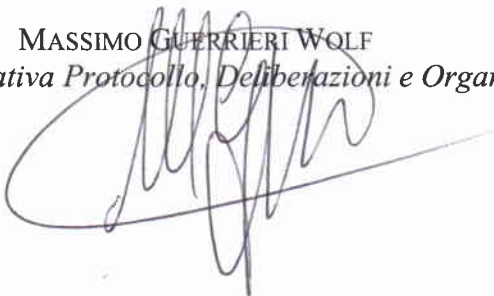
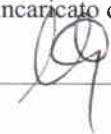
La **deliberazione n. 62 del 29.04.2013** viene pubblicata in data **06.05.2013** all'Albo Pretorio aziendale ed all'Albo *on line* sul sito istituzionale del PTV per rimanervi affissa 15 giorni consecutivi e copia della medesima viene trasmessa al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 31, Legge Regionale 31 ottobre 1996, n. 45.

La presente deliberazione è **immediatamente eseguibile dalla data di adozione** ai sensi del combinato disposto dell'art. 30, Legge Regionale 16 giugno 1994, n. 18 e successive modificazioni ed integrazioni e dell'art. 134, comma 4, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

MASSIMO GUERRIERI WOLF

Posizione Organizzativa Protocollo, Deliberazioni e Organi Collegiali

Visto, l'incaricato della pubblicazione



DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ ALL'ORIGINALE

La presente deliberazione si compone di n. ____ pagine e di n. ____ allegati ed è conforme all'originale conservato agli atti dell'Ufficio.

Roma, _____

MASSIMO GUERRIERI WOLF

Posizione Organizzativa Protocollo, Deliberazioni e Organi Collegiali