



Dipartimento Tutela della Salute
e Politiche Sanitarie

GRANDE OSPEDALE METROPOLITANO
"Bianchi Melacrino Morelli"
Reggio Calabria



REGIONE CALABRIA

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Il processo di valutazione è preceduto da un momento di verifica delle attività svolte dai singoli nel quale si verificano tutte le attività svolte e sono anche finalizzate, principalmente, ad individuare le necessità di eventuali interventi correttivi.

La fase finale, che si colloca, di norma, nel primo trimestre dell'anno successivo a quello considerato, utilizza i dati raccolti per determinare il punteggio da attribuire al valutato. Conclusa la fase acquisitiva degli elementi di valutazione, il responsabile della valutazione appone sulla scheda i punteggi attribuiti e sottoscrive la scheda stessa. Questa è poi comunicata al valutato, che la sottoscrive apponendovi la data relativa, e che può, in tale occasione, svolgere eventuali proprie osservazioni.

La documentazione relativa al processo di valutazione è trasmessa all'U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Formazione ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato; ciò avviene anche in caso di richiesta di revisione della valutazione dando luogo ad una attribuzione provvisoria della suddetta indennità. Le schede vengono infine conservate nel fascicolo personale di ciascun valutato.

Per la dirigenza assume un ruolo determinante il contributo individuale alla performance organizzativa. Si tratta di obiettivi chiaramente collegati all'attuazione dei progetti prioritari dell'Azienda. L'assegnazione "a cascata" partendo dalla Direzione a tutte le Strutture aziendali degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi indicatori, formulati in termini chiari e misurabili, corredati a valori attesi ed a valori di minimi di peso. Al dirigente è richiesto di mostrare una costante capacità di adeguare i comportamenti manageriali e le competenze professionali alle possibili discontinuità organizzative e gestionali che potrebbero interessare l'Azienda conseguenti agli obiettivi che il Dipartimento Alla Salute assegna ad ogni Direttore Generale.

La misurazione e valutazione della performance si snoda in più fasi, la prima delle quali riguarda la fissazione degli obiettivi e l'individuazione, per ciascuno di essi, di uno o più indicatori, chiari, attinenti ed appropriati, del loro perseguimento.

L'O.I.V., anche avvalendosi degli aspetti istruttori della funzione preposta allo Sviluppo organizzativo delle risorse umane, sovrintende al processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa nel suo complesso e propone al Direzione Generale la valutazione individuale del Direttore! .

Si tratta, nello specifico, di una valutazione complessiva del contributo individuale della risorsa, nell'ambito della quale, attraverso due differenti/coincidenti punteggi, della struttura e del singolo direttore, la scala di valutazione darà conto delle caratteristiche qualitative del dirigente nell'espletamento della propria attività e della misura del raggiungimento degli obiettivi della struttura a cui è preposto. Il peso del singolo dirigente è 90 per il dirigente /dirigente responsabile, 95 per il direttore, 100 per il direttore di dipartimento.

Più in dettaglio, la valutazione della dirigenza è effettuata, infatti, con riguardo a due macro profili di performance individuale.

Tale modalità valutativa può costituire, nella correlazione degli obiettivi tra singolo dirigente e personale a lui preposto, la base per la valutazione della performance organizzativa della struttura operativa dello stesso dirigente.

Il punteggio della performance individuale per ciascun dirigente viene annualmente ripartito sui singoli obiettivi/profili individuati assegnando loro un peso ponderato. Diversi fattori di analisi e di potenziale sviluppo delle strutture di appartenenza, valutati in funzione di un'ottimizzazione costante del funzionamento dell'Azienda, possono infatti condurre ad attribuire pesi differenti ai predetti obiettivi/profili.

La formulazione del giudizio complessivo sulla performance, che deve essere comunque motivato, è preceduta da apposito incontro individuale con il dirigente (con l'O.I.V.) e comunque il procedimento valutativo si uniforma al principio della partecipazione del valutato. Nel rispetto del principio della riservatezza il giudizio è comunicato, successivamente alla validazione della Relazione sulla Performance, nelle forme più idonee e celeri all'interessato, insieme agli elementi utili ad impostare una strategia di miglioramento continuo.

La valutazione della performance deve essere conclusa in tempo reale e comunque anteriormente alla predisposizione della relazione sulla performance e comunque nel rispetto delle scadenze di cui all'art. 10, comma 1, lett. a e b del D. Lgs. n. 150/2009

I dirigenti di II livello, a loro volta, provvedono alla misurazione e valutazione della performance individuale del personale assegnato alla propria struttura, nel rispetto del principio del merito. La valutazione della performance è parametrata al raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali e sulla qualità del contributo dato.

Quanto infine al personale non dirigenziale gli obiettivi di gruppo o individuali ad esso assegnati dovranno essere coerenti con quelli dell'unità organizzativa a cui appartengono. La misurazione e valutazione di tale personale, oltre alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali di cui si è detto, darà conto della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali ed organizzativi posti in essere.

Ripartizione del punteggio disponibile.

Il sistema concertato con le OO.SS. prevede che la valutazione delle prestazioni consenta il conseguimento di un punteggio massimo di **100 punti**.

Nella scheda di valutazione degli obiettivi il punteggio viene preliminarmente ripartito tra le macro-aree della valutazione nel modo seguente:

- **55** punti alla "performance strategica" obiettivi organizzativi e prestazionali;
- **45** punti al "performance individuale" relativi agli obiettivi qualitativi e comportamentali.

Nell'ambito della prima macroarea il punteggio è articolato tra i vari obiettivi assegnati e, all'interno di questi, tra i cinque indicatori di valutazione individuati.

La scheda varia secondo i ruoli del personale e le competenze. Per cui gli obiettivi sono in maggiore numero nella prima e/o nella seconda macroarea, anche con diverso peso, sempre mantenendo la quota 100.

La somma dei punteggi conseguiti, aggiunto al punteggio relativo alla seconda macroarea, determinerà il valore complessivo attribuito al soggetto valutato.

Tale valore consentirà di attribuire al valutato il livello conseguito con il relativo punteggio. Si espone qui di seguito la procedura.

✓ Procedura di erogazione della produttività 2015:

a) La quota viene contabilizzata per centro di responsabilità in base al personale in servizio della struttura ed alla categoria di appartenenza utilizzando i parametri già usati negli anni precedenti in conformità e già stabiliti nel CCNL di riferimento;

b) Il fondo è suddiviso in due quote 60% e 40%;

c) Quota fondo relativo al 60% - si compone di due elementi di valutazione:

e Valutazione della struttura effettuata dal competente organo di verifica; e Coefficiente effettivo di presenza in servizio del dipendente e scheda di valutazione individuale;

d) Quota fondo relativo al 40% - si compone di due elementi di valutazione:

e Scheda individuale di valutazione del dipendente redatta dal competente sovraordinato;

e Decurtazione di tutte le assenze dal servizio ad eccezione delle: - ferie, infortuni sul lavoro, formazione obbligatoria, permessi sindacali, astensione obbligatoria per maternità, permessi legge 104/92 - saranno detratte dal servizio ai fini del compenso all'interno della struttura di appartenenza.