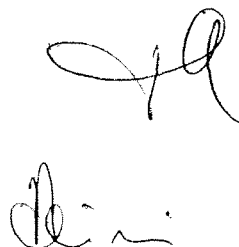


ALLEGATO 5

ASL Provincia di Monza e Brianza

**Sistema di Valutazione delle Prestazioni
Personale Dirigenziale**

**Sistema delle Valutazioni delle Prestazioni
dell'Azienda Sanitaria Locale Provincia di Monza e Brianza**



Oggetto

La valutazione esistente attualmente in azienda si fonda su tre sistemi tra loro indipendenti:

1. valutazione delle prestazioni del dirigente
2. valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi
3. valutazione della professionalità

L'esito della valutazione di cui ai punti 1 e 2 incide sulla erogazione della retribuzione di risultato, sulla valutazione annuale e sul procedimento di verifica dei dirigenti.

L'esito della valutazione di cui al punto 3 incide soltanto sul procedimento di verifica dei dirigenti.

Il problema, allora, è trovare un meccanismo sufficientemente oggettivo per integrare i sistemi di cui ai punti 1,2,3 in un unico processo di valutazione che consenta al valutatore di conoscere contemporaneamente aspetti diversi ma complementari del dirigente, al fine di individuare le eventuali aree critiche esistenti o i possibili sviluppi professionali/formativi del valutato.

Il sistema è stato strutturato in modo differente per le sei famiglie professionali esistenti in azienda:

- Dirigenti di struttura complessa e strutture semplici che non siano articolazioni interne di strutture complesse: **FASCIA A e B**
- Dirigenti di struttura semplice: **FASCIA B**
- Dirigenti Professional con compiti o attività di rilevanza aziendale ritenuti assimilabili ai dirigenti responsabili di struttura semplice: **FASCIA B**
- Dirigenti Professional con competenze specialistiche: **FASCIA C1**
- Dirigenti Professional con incarichi di rilevanza all'interno della struttura di appartenenza: **FASCIA C2**
- dirigente con incarico di natura professionale che ha maturato 5 anni di anzianità di servizio e che ha superato con valutazione positiva la verifica di cui agli artt. 8 e 8bis del presente regolamento ed al quale sono attribuiti la gestione di prodotti, processi caratterizzati da una media complessità oltre che buone competenze specialistico-funzionali – **FASCIA C3** –
- Dirigenti con incarico di natura professionale di base : **FASCIA D**

Scheda di Valutazione

La nuova scheda di valutazione prenderà, quindi, in esame due aspetti della vita lavorativa del dirigente, cioè:

1. la prestazione
2. la professionalità

La scheda di valutazione è pertanto divisa in due parti come di seguito indicato.

La prima parte, relativa alla valutazione della prestazione, è caratterizzata da:

- 5 elementi descrittivi espressamente indicati che individuino gli aspetti fondamentali delle diverse tipologie di prestazione.
- una riduzione della scala di valori da attribuire alle singole descrizioni per graduare il giudizio del valutatore con indicazione della soglia di valutazione sotto la quale la stessa deve considerarsi negativa.
- una riduzione dei fattori di valutazione per agevolare la compilazione corretta della scheda.

La seconda parte (valutazione complessiva) contiene un commento generale non solo sulla

De

AL

SA

dim

MA

LC

prestazione del singolo dirigente, ma anche sulla professionalità espressa dallo stesso nell'anno di riferimento. Ciò consente al valutato di confrontarsi con il proprio valutatore prima dell'attivazione del procedimento di verifica (che ha come oggetto la professionalità raggiunta) e al valutatore di esprimere osservazioni sull'andamento dei compiti assegnati, ad intervalli annuali.

Punteggi

Al Responsabile del Centro di Responsabilità è richiesto di ricostruire, relativamente all'anno di riferimento, i risultati attesi tipici dell'area di responsabilità presidiata dal suo collaboratore e di indicarne, in sintesi, il livello di raggiungimento in base a una scala continua di 4 livelli, che mostrano il grado di frequenza, in alcuni casi, e l'adeguatezza, in altri, con cui il valutato esprime il comportamento in questione.

Per ognuno dei 4 livelli è prevista l'assegnazione di un punteggio che varia in ordine crescente in una scala da 1 a 4; il punteggio di sintesi assegnato a ogni singola caratteristica è ottenuto con la media aritmetica del punteggio calcolato su ogni singolo fattore. Tale risultato sarà arrotondato al primo decimale (ad es. 2,675 sarà 2,7 mentre 2.445 sarà 2,4), e successivamente moltiplicato per 10.

La sommatoria dei valori assegnati ad ogni singola caratteristica darà, pertanto, un punteggio compreso in un intervallo tra 50 e 200 che corrisponderà al punteggio complessivo del valutato.

Il dirigente otterrà una valutazione negativa con punteggio pari o inferiore a 80 punti. A partire da 81 fino a 149 punti, il punteggio viene suddiviso in 9 fasce in corrispondenza delle quali la retribuzione di risultato cresce progressivamente di 10 punti percentuali. L'intervallo compreso tra 150 e 200 attribuisce il 100% del risultato.

Da 50 a 80	Valutazione negativa
Da 81 a 90	10% di retribuzione di risultato
Da 91 a 100	20% di retribuzione di risultato
Da 101 a 110	30% di retribuzione di risultato
Da 111 a 120	40% di retribuzione di risultato
Da 121 a 130	50% di retribuzione di risultato
Da 131 a 135	60% di retribuzione di risultato
Da 136 a 140	70% di retribuzione di risultato
Da 141 a 145	80% di retribuzione di risultato

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'A' and several other stylized marks.

Da 146 a 149	90% di retribuzione di risultato
Da 150 a 200	100% di retribuzione di risultato

Descrizione valori

I valori da 1 a 4 rappresentano delle frequenze di realizzazione di alcuni comportamenti da parte dei dirigenti valutati, indicate in forma crescente. Per espressa scelta sono stati esclusi le frequenze di comportamento limite – configurati da avverbi come MAI e SEMPRE – considerato che difficilmente esse si possono realizzare e che, comunque, possono essere sufficientemente descritte dai valori estremi indicati nella scala scelta.

- Il valore 1 corrispondente a RARAMENTE indica una frequenza alquanto ridotta nella presenza di un determinato comportamento (al fine di agevolare il processo di valutazione possiamo indicare una frequenza orientativa pari a circa il 20%);
- Il valore 2 corrispondente a TALVOLTA indica una frequenza non costante in un determinato comportamento, comunque superiore al valore 1, (al fine di agevolare il processo di valutazione possiamo indicare una frequenza orientativa pari a circa il 40%);
- Il valore 3 corrispondente a FREQUENTEMENTE indica una frequenza abbastanza costante in un determinato comportamento, comunque inferiore al valore 4 (al fine di agevolare il processo di valutazione possiamo indicare una frequenza orientativa pari a circa il 60%);
- Il valore 4 corrispondente a SPESSO indica una frequenza prossima alla totalità dei casi in un determinato comportamento (al fine di agevolare il processo di valutazione possiamo indicare una frequenza orientativa pari a circa il 80%).

Soggetti

Si ricorda che il valutatore, di norma, è il Responsabile del Centro di Responsabilità, salvo specifica delega ad un suo collaboratore diretto, comunque, con incarico dirigenziale di fascia superiore ai soggetti valutati e che abbia diretta conoscenza del valutato.

Il valutatore di seconda istanza è il Responsabile del Centro di Responsabilità o il Responsabile gerarchicamente superiore al valutatore di prima istanza.

Per i Responsabili di C. di R. che dipendono direttamente da uno dei quattro Direttori – Generale, Sanitario, Sociale ed Amministrativo – la valutazione sarà effettuata dal Direttore competente.

La firma del Direttore Generale per la scheda dei Responsabili di Struttura complessa è prevista ancora al solo scopo di presa visione della stessa.

La valutazione deve essere comunicata attraverso un colloquio con il valutato.

Al valutato deve essere concessa l'opportunità di esprimere le sue considerazioni relative alla valutazione, nella parte della scheda a ciò dedicata.

Si sottolinea che il valutato deve apporre la firma, per esteso, nell'apposito spazio indicato sulla scheda.

La firma in calce del valutato ha solo una funzione di presa visione e non di accettazione della valutazione.

Al termine della valutazione, una copia della scheda compilata deve essere consegnata al valutato.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a small signature, a larger stylized signature, a signature that appears to be 'R', a signature that appears to be 'M', and a large, complex signature that includes the number '14' and other markings.

Tempi

La valutazione viene effettuata, attraverso le schede fornite dal Servizio Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione, una sola volta nel corso dell'anno, nel periodo compreso tra il 01 gennaio ed il 28 febbraio.

Il periodo oggetto della valutazione è quello riferito all'anno precedente.

Rimangono invariate le scadenze del procedimento di verifica del dirigente (quinquennale, quindicennale, termine incarico dirigenziale).

