

PROTOCOLLO D'INTESA

TRA

IL MINISTERO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E
L'INNOVAZIONE

E

FORMEZ AGeNaS FIASO ASL AZIENDE OSPEDALIERE

PER

LA SPERIMENTAZIONE DELL'APPLICAZIONE DELLA
RIFORMA BRUNETTA
NELL'AMBITO DELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELLE
AZIENDE SANITARIE E OSPEDALIERE

- La PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - Dipartimento della Funzione Pubblica, C.F. n. 80243510585 (di seguito denominato “Dipartimento”) con sede in Roma, Corso Vittorio Emanuele II, 116 - Palazzo Vidoni successivamente indicato come Dipartimento nella persona del Ministro On.le Prof. Renato Brunetta;
- Il FORMEZ - Centro di Formazione Studi, C.F. 80048080636 (di seguito denominato “Formez”) – P.I. 06416011002, con sede in Roma a Viale Marx, 15, nella persona del Presidente e Legale rappresentante Dott. Carlo Flamment;
- La AGeNaS – Agenzia Nazionale per i Servizi Sanitari Regionali, C.F. 97113690586 (di seguito denominata AGENAS) con sede in Roma, via Puglie n. 23 nella persona del Direttore Dott. Fulvio Moirano;
- La FIASO – Federazione Italiana delle Aziende Sanitarie ed Ospedaliere, C.F. 97152190589 (di seguito denominata FIASO) con sede in Roma, Corso Vittorio Emanuele II n. 24 nella persona del Presidente Dott. Giovanni Monchiero;
- Le seguenti Aziende:
 1. La ASL 1 Avezzano – Sulmona - L’Aquila, nella persona del Direttore Generale, dott. Giancarlo Silveri;
 2. La ASM Matera, nella persona del Direttore Generale, dott. Vito Gaudiano;
 3. La AO “G.Rummo”, nella persona del Direttore Generale, dott. Rosario Lanzetta;
 4. La AUSL Reggio Emilia, nella persona del Direttore Generale, dott. Mariella Martini;
 5. La AUSL Bologna, nella persona del Direttore Generale, dott. Francesco Ripa di Meana;
 6. La AUSL Ferrara, nella persona del Direttore Generale, dott. Fosco Foglietta;

7. La AOU Ospedali Riuniti Trieste, nella persona del Direttore Generale, dott. Franco Zigrino;
8. La ASL 3 Genovese, nella persona del Direttore Generale, dott. Renata Canini;
9. La ASL Milano, nella persona del Direttore Generale, dott. Walter Giacomo Locatelli;
10. La AOU Ospedali Riuniti Umberto I – G.M. Lancisi – G. Salesi – Ancona, nella persona del Direttore Generale, dott. Gino Tosolini;
11. La AOU S. Giovanni Battista di Torino, nella persona del Direttore Generale, dott. Giuseppe Galanzino;
12. La ASL CN 2 ALBA-BRA, nella persona del Direttore Generale, dott. Giovanni Monchiero;
13. Il_CEFPAS, nella persona del Direttore Generale, dott. Rosa Giuseppa Frazzica;
14. La ASF Firenze, nella persona del Direttore Generale, dott. Luigi Marroni;
15. La ASL 2_Perugia, nella persona del Direttore Generale, dott. Giuseppe Legato;
16. La ULSS 3 Bassano del Grappa, nella persona del Direttore Generale, dott. Valerio Fabio Alberti;
17. La ULSS 5 Ovest Vicentino, nella persona del Direttore Generale, dott. Renzo Alessi;

VISTO

- il protocollo d'intesa sottoscritto lo scorso 30 giugno dal Ministro della Funzione Pubblica, onorevole professor Renato Brunetta; dal Presidente del FORMEZ, dottor Carlo Flamment; dal Presidente del CNIPA, professor Fabio Pistella; dal Presidente della FIASO, dottor Giovanni Monchiero avente titolo "Sanità amica";
- il DPCM del 13 giugno 2008, recante "Delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di pubblica amministrazione e innovazione al Ministro senza portafoglio Prof. Renato Brunetta", che prevede in particolare che il Ministro "e' delegato ad esercitare le funzioni di coordinamento, di indirizzo, di promozione di iniziative, anche normative, di vigilanza e verifica, e di ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative al lavoro pubblico, all'organizzazione delle pubbliche amministrazioni, ai sistemi di gestione orientati ai risultati, nonché in materia di innovazione organizzativa, gestionale e tecnologica ...";
- che il FORMEZ è organismo "in house" al Dipartimento che ne detiene la quota associativa maggioritaria ed è partecipato esclusivamente dal Dipartimento e altri associati pubblici;
- che l'AGENAS svolge un ruolo di collegamento e di supporto decisionale per il Ministero della Salute e le Regioni sulle strategie di sviluppo del Servizio sanitario nazionale e fra le attività definite vi sono: la formulazione di proposte per l'organizzazione dei servizi sanitari e l'analisi delle innovazioni di sistema, della qualità e dei costi dell'assistenza;
- che la FIASO è la Federazione Italiana delle Aziende Sanitarie ed Ospedaliere, promuove modelli organizzativi per la gestione della sanità finalizzati alla qualificazione, al miglioramento e allo sviluppo del sistema di assistenza sanitaria pubblica, e pone il cittadino al centro delle proprie strategie di miglioramento del servizio
- che le Aziende sanitarie e le Aziende Ospedaliere, rappresentate dalla FIASO, si troveranno nel concreto a sperimentare il Decreto legislativo di 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 con riferimento all'impatto sulle aziende o enti del servizio sanitario nazionale.

CONSIDERATO CHE

- il contenuto del suddetto protocollo d'intesa prevede una particolare attenzione all'analisi dell'impatto della riforma del pubblico impiego (Decreto legislativo del 27 ottobre 2009 n. 150 di 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 con riferimento all'impatto sulle aziende o enti del servizio sanitario nazionale);
- esiste la necessità riconosciuta di una sperimentazione della riforma al fine di verificare come le modalità individuate nel Decreto legislativo n. 150/2009 siano nel concreto applicabili alle Aziende Sanitarie e Ospedaliere.

TUTTO CIO' PREMESSO

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

Le premesse di cui sopra costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

Art. 1 - Fine e caratteristiche della sperimentazione

1. La sperimentazione viene adottata al fine di verificare, senza produrre effetti giuridici e effetti economici, l'adozione, nello spirito della riforma di cui alla L. 15/2009, di strumenti previsti dalla legge stessa e dal decreto legislativo di attuazione.
2. La L. 15/2009 e il D. Lgs. 150/2009 definiscono i principi per la valutazione delle attività del personale del comparto sanità.
3. La sperimentazione, di cui alle premesse, prevede l'adozione di una serie di atti e procedure, nell'ambito delle finalità previste dall'atto Aziendale e nel rispetto delle normative di legge e contrattuali.

Art. 2 - Obiettivi della sperimentazione

1. Le Aziende sanitarie e ospedaliere, che hanno aderito al progetto oggetto della presente convenzione e hanno sottoscritto la convenzione, consapevoli della fondamentale importanza del momento di valutazione delle proprie risorse umane, avviano la sperimentazione presso proprie Unità Organizzative Complesse/Dipartimenti allo scopo di:
 - a. migliorare le prestazioni degli individui, utilizzando la valutazione come opportunità;
 - b. premiare il merito individuale attraverso il riconoscimento economico;
 - c. favorire la crescita professionale degli individui attraverso interventi di sviluppo (affiancamento, mobilità interna, autoformazione, addestramento, ecc.);
 - d. disporre di informazioni per la migliore gestione delle risorse umane.

Art. 3 - Oggetto della sperimentazione

1. Oggetto della sperimentazione sarà il processo di valutazione del personale, dirigente e di comparto, di Unità Organizzative Complesse/Dipartimenti.
2. Per processo di valutazione s'intende la valutazione della prestazione individuale di lavoro, cioè il contributo dato dalla persona nell'arco di tempo considerato, al raggiungimento degli standards prestazionali e degli obiettivi dell'Unità operativa cui è assegnato.
3. Il processo di valutazione della performance dei singoli dipendenti afferenti al Dipartimento/Unità Organizzativa Complessa oggetto della sperimentazione avrà durata di 4 mesi e valuterà l'attività svolta nel periodo oggetto della sperimentazione.
4. Il contributo individuale viene valutato anche negli aspetti qualitativi dei comportamenti e delle competenze agite nell'esecuzione delle prestazioni sia di natura assistenziale, di cura, che amministrative o organizzative.

5. Le Unità Organizzative Complesse/Dipartimenti, oggetto della sperimentazione, saranno individuate dalla Direzione generale dell'Azienda aderente al progetto, sulla base delle indicazioni del Comitato d'indirizzo, la cui composizione è definita all'art. 4.

Art. 4 - Organismi e soggetti del progetto di sperimentazione

1. Il sistema di valutazione permanente aziendale è costituito dai seguenti organismi e soggetti:
 - a. Comitato d'indirizzo;
 - b. Comitato tecnico-scientifico;
 - c. Formatori;
 - d. Valutatori.

2. E' costituito il Comitato d'indirizzo, che definisce le strategie e le linee metodologiche della sperimentazione. Altresi definisce le modalità di comunicazione a Istituzioni ed altri soggetti i risultati delle sperimentazioni.

3. Il Comitato d'indirizzo è composto da:
 - a. prof. Renato Brunetta
 - b. prof. Leonello Tronti
 - c. cons. Antonio Naddeo
 - d. dott. Fulvio Moirano
 - e. dott. Carlo Flamment
 - f. dott. Giovanni Monchiero
 - g. dott.ssa Mariella Martini
 - h. dott. Valerio Alberti

4. E' costituito il Comitato tecnico-scientifico. Questo predispone gli strumenti a supporto dei percorsi di valutazione aziendale, per la gestione della reportistica e i percorsi di omogeneizzazione dei risultati. Inoltre, svolge una funzione di riferimento consulenziale per tutte le problematiche applicative incontrate durante le sperimentazioni.

5. Il Comitato tecnico-scientifico è composto da:
 - a. dott.ssa Silvia Boni
 - b. dott. Franco Cocchi
 - c. dott.ssa Rosa Giuseppa Frazzica
 - d. dott.ssa Isabella Lanzone
 - e. dott. Gianfranco Rossini
 - f. dott. Corrado Ruozi
 - g. dott. Lorenzo Terranova
 - h. dott. Sandro Mameli

6. I formatori sono individuati dalle Aziende partecipanti e la loro preparazione è curata dal FORMEZ nell'ambito e nei limiti indicati dal D.F.P. A loro volta i formatori formano i valutatori nelle singole Aziende aderenti alla sperimentazione, per consentire loro di svolgere correttamente il percorso valutativo adottando un approccio omogeneo e utilizzando gli strumenti messi a punto dal CTS.

7. I valutatori sono coloro a cui competono le valutazioni del personale dipendente e vengono individuati dalle direzioni generali delle Aziende aderenti al progetto in coerenza con il sistema della responsabilità stabilito dagli atti aziendali.

Art. 5 - Ambito della sperimentazione

1. La sperimentazione riguarda due tipi di valutazione di performance:
 - la valutazione dei dirigenti, aspetto che quasi la totalità delle Aziende è già abituata a curare, che si realizza, in accordo con le norme fissate dal d.lgs. 150, attraverso simulazioni basate sui dati disponibili del 2008;
 - la valutazione di tutto il personale del comparto appartenente alle strutture prescelte a questo fine dalle Aziende Sanitarie partecipanti, aspetto sul quale l'esperienza è meno diffusa, che si svolge attraverso una vera e propria sperimentazione sul campo basata su di un periodo di valutazione di quattro mesi (da maggio ad agosto)

Art. 6 - Definizione e assegnazione degli obiettivi

1. Dati gli obiettivi di cui all'art. 2 della presente convenzione, la sperimentazione si propone di valutare le attività poste in essere dai singoli dipendenti durante un periodo di 4 mesi, attraverso la compilazione di schede di cui agli allegati 1 e 2.
2. Il valutatore s'impegna ad illustrare preliminarmente ai dipendenti oggetto della sperimentazione gli obiettivi, le modalità e l'impegno richiesto per la sperimentazione, evidenziando in particolar modo che tale sperimentazione non produce alcun effetto giuridico né economico, ma costituisce un essenziale strumento informativo per ottimizzare e migliorare la gestione e lo sviluppo delle risorse umane, nonché il modello organizzativo dell'offerta di servizi ai cittadini.
3. All'inizio della sperimentazione i valutatori di ciascuna Azienda, oltre a condividere con i propri collaboratori i contenuti delle schede con le competenze ritenute rilevanti per la valutazione delle azioni professionali nei propri contesti di lavoro (allegati 1 e 2, parti integranti del presente protocollo), provvedono, per quanto possibile, alla definizione e all'assegnazione degli obiettivi, dei comportamenti attesi e delle competenze domandate a ciascun dipendente, indicando i risultati attesi e i rispettivi indicatori.
4. Le modalità di definizione e di assegnazione dovranno tener conto, inderogabilmente, dei seguenti criteri:

- a. coerenza con gli obiettivi della programmazione aziendale e con quella risultante per l'unità operativa;
- b. certa correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili;
- c. pieno coinvolgimento dei coordinatori del comparto nella definizione di obiettivi, comportamenti e competenze;
- d. equa distribuzione dei carichi di lavoro e delle opportunità di incentivazione;
- e. informazione e diretto coinvolgimento di ciascun dipendente nella definizione e assegnazione di obiettivi, comportamenti e competenze da attuarsi mediante appositi incontri individuali o collettivi.

Art. 7 - Schede di valutazione

1. In allegato 1 e 2 (parte integrante del presente protocollo) sono riportati i modelli di scheda di valutazione (per la dirigenza e per il comparto) che i soggetti valutatori saranno impegnati a compilare e trasmettere.
2. E' prevista una fase di formazione rivolta ai formatori indicati dalle Aziende sanitarie sulle modalità di compilazione delle schede a cura del FORMEZ.

Art. 8 - Tempistica

1. La sperimentazione, secondo quanto previsto dal cronogramma (allegato 3, parte integrante del presente protocollo), si deve concludere entro il 31 agosto 2010.
2. E' altresì previsto per il 18 novembre 2010 un convegno nazionale di presentazione dei risultati della sperimentazione.

Art. 9 - Risultati

1. Il Comitato tecnico-scientifico avrà cura di predisporre i risultati della sperimentazione e illustrarli al Comitato d'indirizzo.

2. I risultati della sperimentazione saranno dal Comitato d'indirizzo e dal Comitato tecnico-scientifico condivisi con la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 13 del D. Lgs. 150/2009.
3. Sarà cura del Comitato Scientifico definire le modalità di comunicazione dei risultati della sperimentazione.

Roma, 20 gennaio 2010

IL MINISTRO DELLA PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE

Renato Brunetta



IL PRESIDENTE DEL FORMEZ

Carlo Flamment



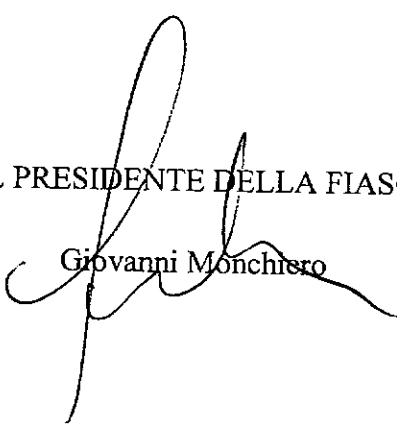
IL DIRETTORE DELL'AGeNaS

Fulvio Moirano



IL PRESIDENTE DELLA FIASO

Giovanni Monchiero



IL D.G. DELL'ASL 1
AVEZZANO - SULMONA - L'AQUILA

Giancarlo Silveri

IL D.G. DELL'ASM MATERA

Vito Gaudiano

IL D.G. DELL'AO "G. RUMMO"

Rosario Lanzetta



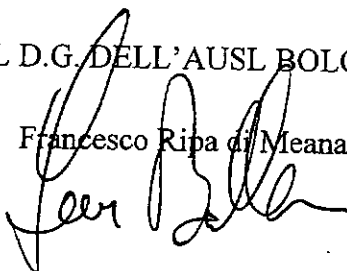
IL D.G. DELL'AUSL REGGIO EMILIA

Mariella Martini



IL D.G. DELL'AUSL BOLOGNA

Francesco Ripa di Meana



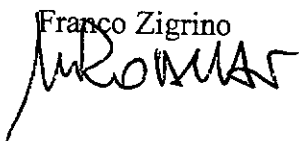
IL D.G. DELL'AUSL FERRARA

Fosco Foglietta



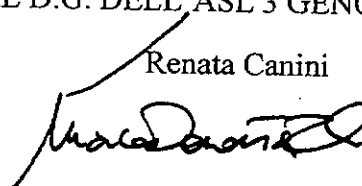
IL D.G. DELL'AOU
OSPEDALI RIUNITI TRIESTE

Franco Zigrino



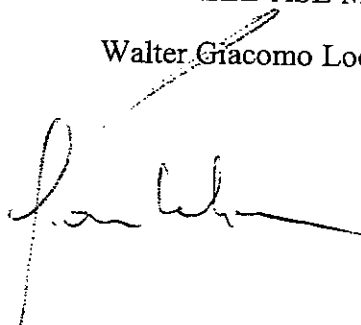
IL D.G. DELL'ASL 3 GENOVESE

Renata Canini



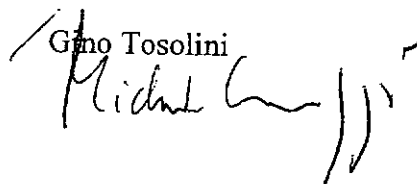
IL D.G. DELL'ASL MILANO

Walter Giacomo Locatelli



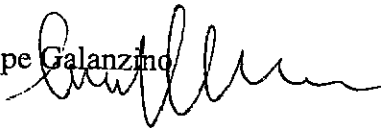
IL D.G. DELL'AOU OSPEDALI RIUNITI
UMBERTO I - G.M.LANCISI - G.SALESI - ANCONA

Gino Tosolini



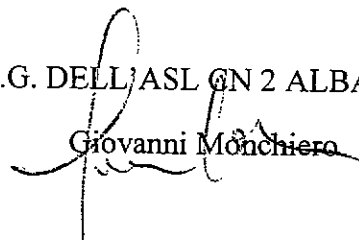
IL D.G. DELL'AOU
S. GIOVANNI BATTISTA DI TORINO

Giuseppe Galanzino



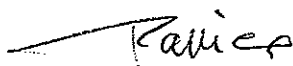
IL D.G. DELL'ASL CN 2 ALBA-BRA

Giovanni Monchiero



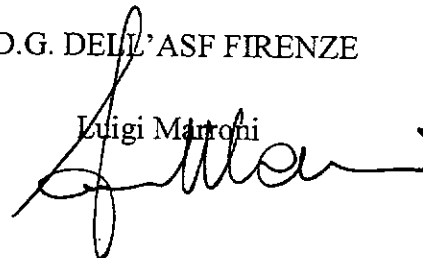
IL D.G. DEL CEFPAS

Rosa Giuseppa Frazzica



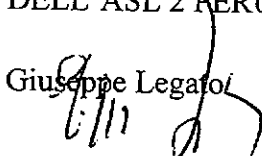
IL D.G. DELL'ASF FIRENZE

Luigi Marconi



IL D.G. DELL'ASL 2 RERUGIA

Giuseppe Legafor



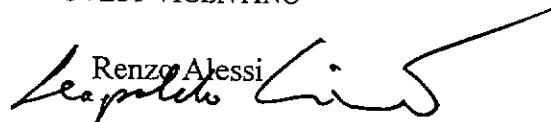
IL D.G. DELL'ULSS 3
BASSANO DEL GRAPPA

Valerio Fabio Alberti



IL D.G. DELL'ULSS 5
OVEST VICENTINO

Renzo Alessi



Allegato 1 – Dati identificativi e rappresentanti delle Aziende firmatarie

- ↳ La AUSL 1 Avezzano Sulmona L'Aquila, C.F. 01792410662 con sede in Via G. Bellisari snc – 67100 L'Aquila, nella persona del Direttore Generale, dott. Giancarlo Silveri;
- ↳ La ASM Matera, C.F. 01178540777 con sede in Via Montescaglioso n. 20 – 75100 Matera, nella persona del Direttore Generale, dott. Vito Gaudiano;
- ↳ L'AO "G. Rummo", P.IVA 01009760628 con sede in Via dell'Angelo n. 1 – 82100 Benevento, nella persona del Direttore Generale, dott. Rosario Lanzetta;
- ↳ La AUSL Reggio Emilia, C.F. 01598570354 con sede in Via Amendola n. 2 – 42122 Reggio Emilia, nella persona del Direttore Generale, dott.ssa Mariella Martini;
- ↳ La AUSL Bologna, C.F. 02406911202 con sede in Via Castiglione n. 29 – 40124 Bologna, nella persona del Direttore Generale, dott. Francesco Ripa di Meana;
- ↳ La AUSL Ferrara, P.IVA 01295960387 con sede in Via Cassoli n. 30 - 44121 Ferrara nella persona del Direttore Generale, dott. Fosco Foglietta;
- ↳ L' AOU "Ospedali Riuniti Trieste", C.F. 01066380328 con sede in Strada di Fiume n. 447 – 34149 Trieste, nella persona del Direttore Generale, dott. Franco Zigrino;
- ↳ La ASL 3 Genovese, P.IVA 03399650104 con sede in Via Bertani n. 4 – 16125 Genova, nella persona del Direttore Generale, dott.ssa Renata Canini;
- ↳ La ASL Milano, P.IVA 12319130154 con sede in Corso Italia n. 19 – 20122 Milano, nella persona del Direttore Generale, dott. Walter Giacomo Locatelli;
- ↳ L' AOU Ospedali Riuniti Umberto I° -G.M. Lancisi – G. Salesi, C.F. 01464630423 con sede in Via Conca n. 71 – 60126 Ancona, nella persona del Direttore Generale, dott. Gino Tosolini;
- ↳ L'AOU S. Giovanni Battista di Torino, C.F. 05438190018 con sede in Corso Bramante n. 88/90 – 10126 Torino, nella persona del Direttore Generale, dott. Giuseppe Galanzino;
- ↳ La ASL CN 2 Alba-Bra, C.F. 02419170044 con sede in Via Vida n. 10 – 12051 Alba (Cuneo) nella persona del Direttore Generale, dott. Giovanni Monchiero;
- ↳ Il CEFPAS, P.IVA 01427360852 con sede in Via G. Mulè n. 1 - Cittadella Sant'Elia - 93100 Caltanissetta, nella persona del Direttore Generale, dott.ssa Rosa Giuseppa Frazzica;

- ↳ L' ASF Firenze, C.F. 04612810483 con sede in Piazza Santa Maria Nuova n.1 – 50122 Firenze, nella persona del Direttore Generale, Ing. Luigi Marroni;
- ↳ L' ASL 2 Perugia, P.IVA 02101040547 con sede in Via Guerra n. 21 – 06127 Perugia, nella persona del Direttore Generale, Giuseppe Legato;
- ↳ L' ULSS 3 Bassano del Grappa, C.F. 00913430245 con sede in Via dei Lotti n. 40 – 36061 Bassano del Grappa (Vicenza), nella persona del Direttore Generale, dott. Valerio Fabio Alberti;
- ↳ L' ULSS 5 Ovest Vicentino, C.F. 00913220240 con sede in Via Trento n. 4 – 36071 Arzignano (VI), nella persona del Direttore Generale, dott. Renzo Alessi;

Scheda di valutazione individuale area comparto

(sperimentazione Legge 15/ 4 marzo 2009)

Sessione di valutazione	anno 2010	
Nome e Cognome		Incarico:
Valutatore		

Leggenda:

1= insoddisfacente

2=da migliorare

3=soddisfacente/adeguato

4=buono

5=ottimo

Competenze e comportamenti generali

PESATURA: _____/100

1.1 CONTRIBUTO AI PROGRAMMI DELL'UNITA' OPERATIVA

Indica la partecipazione attiva allo sviluppo e il miglioramento della programmazione delle attività dell'unità operativa cui è assegnato

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.2 PROBLEM SOLVING

Indica il grado di autonomia nel risolvere i possibili problemi della propria area di lavoro

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.3 QUALITA' DEL CONTRIBUTO PROFESSIONALE

Indica la qualità delle competenze tecnico specifiche agite per la gestione delle attività di servizio

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.4 PROGRAMMAZIONE ATTIVITA'

Indica il grado di programmare ed organizzare in modo appropriato le proprie attività nel rispetto agli impegni assunti.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.5 RELAZIONE CON I COLLEGHI

Indica il grado di disponibilità alla ascolto e alla collaborazione nel gruppo di lavoro e il contributo ad un clima positivo dell'unità operativa

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.6 ORIENTAMENTO AI BISOGNI DELL'UTENZA

Indica il grado di cortesia e disponibilità nella risposte ai bisogni dei clienti

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.7 FLESSIBILITA'

Indica il grado di disponibilità rispetto alle richieste di gestione delle emergenze (cambi turni, sostituzioni, modifica dei compiti)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.8 SVILUPPO PROFESSIONALE

Indica il grado di partecipazione attiva alla manutenzione e innovazione delle proprie competenze partecipando alla formazione aziendale

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Competenze tecnico specifiche

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Raggiungimento degli obiettivi individuali

PESATURA: _____/100

valore obiettivo

perc. ragg. obiettivo

Giudizio Sintetico

Giudizio sintetico complessivo:		0%	0%
		0%	0%
		0%	0%

Contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi di struttura
PESATURA: _____/100

Alto	Medio	Basso
------	-------	-------

Totale		
	__%	__%

Giudizio Sintetico

Giudizio sintetico complessivo:	
Proposta per premi individuali	

Feed Back del valutato

Commenti del valutato rispetto alla valutazione ottenuta:	
---	--

Data: _____

Firma valutatore: _____

Firma valutato: _____

Firma superiore gerarchico(eventuale): _____

Proposta di posizionamento rispetto al sistema incentivante

Alto 25%	Medio 50%	Basso 25%
-------------	--------------	--------------

A cura dell'Organo Indipendente di Valutazione delle Performance

Scheda di valutazione individuale area dirigenza

(sperimentazione Legge 15 / 4 marzo 2009)

Sessione di valutazione	anno 2010	
Nome e Cognome		Incarico:
Valutatore		

Leggenda:

- 1= insoddisfacente
- 2=da migliorare
- 3=soddisfacente/adeguato
- 4=buono
- 5=ottimo

Competenze e comportamenti

PESATURA: _____/100

1. Partecipazione alla vita organizzativa

Valutazione

1.1 CONTRIBUTO ALLE STRATEGIE AZIENDALI

Dimostra interesse, conosce le linee strategiche aziendali ed offre contributi specifici alla loro definizione: si informa sistematicamente ed è attento all'evoluzione dell'azienda.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.2 CONTRIBUTO AI PROGRAMMI DELL'UNITA' OPERATIVA

Partecipa alla definizione dei programmi dell'U.O. (piani di lavoro, budget) ed agisce coerentemente ad essi.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1.3 RISPETTO DEI REGOLAMENTI E DELLE DIRETTIVE AZIENDALI

È attento a declinare i propri comportamenti professionali nel rispetto delle norme condivise

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2. Capacità tecnico specialistiche e sviluppo professionale

Valutazione

2.1 CASISTICA SEMPLICE

Dimostra competenze adeguate per la gestione della casistica semplice

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2.2 CASISTICA COMPLESSA

Dimostra competenze adeguate per la gestione della casistica(o attività) complessa.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2.3 FORMAZIONE PROFESSIONALE

Sviluppa una costante attività di aggiornamento e formazione professionale mantenendosi aggiornato sugli sviluppi della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica e contribuendo all'attività di audit e confronto all'interno nell'U.O.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3. Capacità di risolvere i problemi

Valutazione

3.1 PROBLEM SOLVING

Effettua correttamente l'analisi e la diagnosi del problema (raccolta, quantificazione, verifica, ricerca delle cause), ed elabora soluzioni, con atteggiamento costruttivo, prospettando alternative.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4. Capacità di progr.ne, org.ne e mant. impegni

4.1 PIANI DI LAVORO INTEGRATI

Costruisce piani di lavoro integrati multiprofessionali anche con altre UU.OO., valuta e introduce i correttivi necessari.

Valutazione

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

4.3 AUTONOMIA DECISIONALE

Si prende decisioni in autonomia anche in condizioni d'incertezza ed emergenza assumendosi le responsabilità ad esse collegate e rispondendone direttamente.

5. Capacità di innovazione

5.1 METODOLOGIE E TECNICHE INNOVATIVE

Propone e sviluppa soluzioni metodologiche e tecniche innovative che concorrano al miglioramento dei processi di lavoro e allo sviluppo della qualità del servizio.

Valutazione

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

5.2 EVOLUZIONE PROFESSIONALE E TECNOLOGICA

E' attento a seguire l'evoluzione professionale e tecnologica dimostrando altresì capacità di proporre, incoraggiare e sviluppare soluzioni innovative.

6. Capacità di relazione con i colleghi

6.1 RELAZIONE CON I COLLEGHI

Interagisce in modo aperto e costruttivo con i colleghi; è autorevole e contribuisce a creare un clima di relazione collaborativo dell'U.O. ; dimostra disponibilità all'ascolto verso le esigenze dei colleghi.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

7. Capacità di rel. con le altre strutture org.ve

7.1 RELAZIONE CON PROFESSIONISTI E STRUTTURE

Ricerca in modo sistematico l'integrazione organizzativa e favorisce la comunicazione con tutti i professionisti e le UU.OO. che interagiscono nel processo di erogazione del servizio.

Valutazione

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

7.2 GESTIONE DEI CONFLITTI

Si attiva per prevenire i conflitti organizzativi derivanti dall'utilizzo di risorse condivise e per gestirli con efficacia nel caso si manifestino.

8. Capacità di rel. con i pz., fam., comm. e ass.

8.1 ORIENTAMENTO AI BISOGNI DELL'UTENZA

Mantiene con i pazienti, i familiari e la comunità locale rapporti positivi creando spazi per l'ascolto ed il trasferimento delle informazioni. Orienta le proprie azioni sulla base di una corretta interpretazione dei bisogni dei clienti e si adopera per la soddisfazione delle loro esigenze.

Valutazione

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

9. Capacità di collaborazione e lavoro di squadra

9.1 DISPONIBILITA' E COLLABORAZIONE

Offre disponibilità e collaborazione ad altri ruoli ed U.O./Servizi, affrontando e risolvendo con equilibrio eventuali incomprensioni/conflitti per pervenire a risultati utili e condivisi. Interagisce positivamente con tutti i ruoli organizzativi del gruppo riconoscendone e valorizzandone le competenze distintive.

Valutazione

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

9.2 APPORTO POSITIVO AL GRUPPO DI LAVORO

Garantisce un costante apporto positivo al gruppo di lavoro attraverso la formulazione di proposte e la condivisione di informazioni.

10. Altre competenze

Valutazione

10.1

10.2

10.3

10.4

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

Raggiungimento degli obiettivi individuali PESATURA: _____/100

Descrizione degli obiettivi assegnati e definizione della percentuale di raggiungimento

valore obiettivo	perc. ragg. obiettivo
___%	___%
___%	___%
___%	___%
___%	___%

Totale

Giudizio Sintetico

Giudizio sintetico complessivo:				
Proposta di posizionamento rispetto al sistema incentivante	<table border="1"> <tr> <td>Alto 25%</td> <td>Medio 50%</td> <td>Basso 25%</td> </tr> </table>	Alto 25%	Medio 50%	Basso 25%
Alto 25%	Medio 50%	Basso 25%		
Proposta per premi individuali	Motivazione:			

Feed Back del valutato

ottenuta:	
------------------	--

Data: _____

Firma valutatore: _____

Firma valutato: _____

Firma superiore gerarchico(eventuale): _____