



Servizio Sanitario Regionale Basilicata  
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

|   |                       |
|---|-----------------------|
| <b>DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE</b> |                       |
| <b>NUMERO</b> 2013/00783                    | <b>DEL</b> 27/12/2013 |

|   |            |  |  |
|---|------------|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Collegio Sindacale il | 30/12/2013 | <input type="checkbox"/> Controllo preventivo regionale il |  |
|---|------------|--|--|

**OGGETTO**

|  |
|--|
| ADOZIONE DELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE DI I Istanza della performance individuale del personale DIRIGENZIALE |
|--|

|  |                        |                        |       |
|--|------------------------|------------------------|-------|
| Struttura Proponente                   | Sviluppo delle Risorse |                        |       |
| Documenti integranti il provvedimento: |                        |                        |       |
| Descrizione Allegato                   | Pagg.                  | Descrizione Allegato   | Pagg. |
| Scheda per SC e UOSD                   | 3                      | Scheda altri Dirigenti | 3     |
| Nota informativa sindacale             | 1                      |                        |       |
|  |                        |                        |       |

**Uffici a cui notificare**

|                        |  |
|------------------------|--|
| Sviluppo delle Risorse |  |
|------------------------|--|

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

La presente è stata pubblicata ai sensi dell'Art.32 della L.69/2009 all'Albo Pretorio on-line in data 30/12/2013

La presente diviene eseguibile ai sensi dell'art.44 della L.R. n.39/2001 e ss.mm.ii

Immediatamente

Dopo 5 gg dalla pubblicazione all'Albo

Ad avvenuta approvazione regionale

*Luigi Martorano*

Il Funzionario Delegato  
Luigi Martorano

**Premesso** che l'Azienda è in procinto di adottare un sistema organico di misurazione e valutazione delle performance;

**Considerato** che, fino all'adozione del sistema di cui sopra, l'Azienda non dispone di schede specifiche per la valutazione di I istanza della performance individuale del personale dirigente aziendale;

**Ritenuto** opportuno e necessario dotarsi di tali strumenti per la valutazione di I istanza della performance individuale del personale dirigenziale, la cui assenza ha imposto che la valutazione di I istanza della performance individuale dirigenziale 2010 venisse formulata con un giudizio semplificato positivo/negativo, privo di graduazione;

**Viste** le due schede all'uopo predisposte dall'UOSD Area di Staff Sviluppo delle Risorse, una per la valutazione di I istanza della performance individuale dei dirigenti responsabili di struttura complessa o di struttura semplice dipartimentale e l'altra per la valutazione di I istanza della performance individuale dei dirigenti responsabili di struttura semplice, dei dirigenti che ricoprono un incarico professionale e dei dirigenti privi di incarico, entrambe allegata al presente provvedimento rispettivamente con i numeri 1 e 2, di cui costituiscono parti integranti e sostanziali;

**Ritenute** le schede di cui al punto precedente idonee allo scopo di che trattasi;

**Fatta** l'informativa sindacale preventiva ai delegati sindacali aziendali delle varie dirigenze con nota del Direttore Generale, allegata alla presente delibera con il n. 3, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

**Sentito** il parere favorevole del Direttore Amministrativo;

**Sentito** il parere favorevole del Direttore Sanitario;

#### **Delibera**

Per quanto espresso in premessa, che qui si intende integralmente richiamato, nelle more che venga adottato il regolamento per la misurazione e valutazione della performance:

► **di svolgere** la valutazione di I istanza della performance individuale 2011 dei dirigenti dei vari ruoli con incarico di struttura complessa o con incarico di struttura semplice dipartimentale mediante utilizzo della scheda allegata al presente provvedimento con il n. 1, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

► **di svolgere** la valutazione di I istanza della performance individuale 2011 dei dirigenti dei vari ruoli con incarico di struttura semplice o con incarico professionale o privi di incarico mediante utilizzo della scheda allegata al presente atto con il n. 2, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

► **di effettuare** la valutazione di I istanza della performance individuale dei dirigenti dei vari ruoli relativa agli anni successivi al 2011, e sino all'adozione del sistema di misurazione e valutazione delle performance, con le schede di cui ai precedenti due punti;

► **di dare atto** che è stata effettuata l'informativa sindacale preventiva a favore dei delegati sindacali aziendali dei dirigenti di tutti i ruoli con nota del Direttore Generale, allegata alla presente delibera con il n. 3, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

---

L'Istruttore

Michelangelo Morelli

---

Il Dirigente Responsabile dell'Unità Operativa

*Giuseppe Nicolò Cugno*

*Mario Marra*

*Cristiana Mecca*

---

Il Direttore Sanitario  
Giuseppe Nicolò Cugno

Il Direttore Generale  
Mario Marra

Il Direttore Amministrativo  
Cristiana Mecca

Tutti gli atti ai quali è fatto riferimento nella premessa e nel dispositivo della deliberazione sono depositati presso la struttura proponente, che ne curerà la conservazione nei termini di legge.

All.1



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
BASILICATA  
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

PER I DIRETTORI DI STRUTTURA  
COMPLESSA E PER I RESPONSABILI DI  
STRUTTURA SEMPLICE  
DIPARTIMENTALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE  
INDIVIDUALE  
ANNO 2011

**Scheda - Dirigente**

| VALUTATO                     |  | VALUTATORE             |  |
|------------------------------|--|------------------------|--|
| <i>Nome e Cognome</i>        |  | <i>Nome e Cognome</i>  |  |
| <i>Profilo Professionale</i> |  | <i>Ruolo</i>           |  |
| <i>Unità Operativa</i>       |  | <i>Unità Operativa</i> |  |

**PERIODO DI RIFERIMENTO**

DAL ..... al .....

|  |  |
|--|--|
| <b>RISULTATO DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA</b><br><b>(risultato obiettivi di budget)</b> | <b>Peso 70/100</b>                               |
|  | <b>Punteggio della scheda di budget</b><br>..... |

| <b>CONTRIBUTO AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ORGANIZZAZIONE - Competenze manageriali dimostrate</b>   |   | <b>Peso 30/100</b>                                 |
|--|---|--|
| <b>Programmazione Organizzativa</b><br>Capacità di predefinire le attività da svolgere tramite le risorse disponibili per il raggiungimento degli obiettivi posti e in funzione della variabile tempo  | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |
| <b>Pensiero Prospettico</b><br>Forte tendenza a ipotizzare e promuovere scenari alternativi, pur nella salvaguardia del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi, nei tempi previsti e con un alto standard di qualità                                  | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |
| <b>Gestione delle risorse umane</b><br>Capacità di orientare, apprezzare , coordinare, far crescere e trasferire le attività nei confronti delle persone che fanno parte dell'organizzazione   | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |
| <b>Valutazione delle risorse umane</b><br>Capacità di valutare le risorse umane affidate in funzione del loro sviluppo professionale   | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |
| <b>Gestione delle risorse economiche</b><br>Tendenza ed attenzione alla cura degli aspetti economici e finanziari della struttura in cui opera, motivando e responsabilizzando i propri collaboratori in tal senso   | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |
| <b>Orientamento al risultato</b><br>Capacità di orientare costantemente la propria e altrui attività al conseguimento degli obiettivi previsti, fornendo un livello di prestazione coerente alla natura e all'importanza degli stessi                                | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |
| <b>Relazione interpersonale e comunicazione</b><br>Capacità di mantenere relazioni interpersonali corrette a tutti i livelli dell'organizzazione e con gli assistiti, curando in modo particolare l'efficacia della comunicazione, sia propria che dei collaboratori | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |
| <b>Assertività e leadership</b><br>Capacità di organizzare il consenso, di ottenere collaborazione e di guidare singole persone o un gruppo al raggiungimento degli obiettivi prefissati   | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |

|   | Peso | % raggiunta | Totale |
|---|------|-------------|--------|
| Risultati della struttura di appartenenza (risultato obiettivi di budget)                           | 70   |             |        |
| Contributo al conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione - Competenze manageriali dimostrate | 30   |             |        |
| <b>Totale complessivo della valutazione</b>   |      |             |        |

| Indicare con la X | GIUDIZIO                  | PUINTEGGIO |
|-------------------|---------------------------|------------|
|                   | DEL TUTTO INSODDISFACENTE | 0 - 20     |
|                   | INSODDISFACENTE           | 21 - 40    |
|                   | ADEGUATO                  | 41 - 60    |
|                   | SUPERIORE ALLE ATTESE     | 61 - 80    |
|                   | OTTIMO                    | 81 - 100   |

Data .....

Il valutato .....

Il valutatore .....

All. 2



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
PASILICATA  
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

PER I DRIGENTI RESPONSABILI DI  
STRUTTURA SEMPLICE O TITOLARI DI  
INCARICO PROFESSIONALE O PRIVI DI  
INCARICO

SCHEDA DI VALUTAZIONE  
INDIVIDUALE  
ANNO 2011

Scheda - Dirigente

| VALUTATO                     | VALUTATORE             |
|------------------------------|------------------------|
| <i>Nome e Cognome</i>        | <i>Nome e Cognome</i>  |
| <i>Profilo Professionale</i> | <i>Ruolo</i>           |
| <i>Unità Operativa</i>       | <i>Unità Operativa</i> |

PERIODO DI RIFERIMENTO

DAL ..... al .....

|  |  |
|--|--|
| <b>RISULTATO DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA<br/>(risultato obiettivi di budget)</b> | <b>Peso 40/100</b>                               |
|  | <b>Punteggio della scheda di budget</b><br>..... |

| <b>CONTRIBUTO AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ORGANIZZAZIONE - Competenze manageriali dimostrate</b>   |   | <b>Peso 60/100</b>                                 |
|--|---|--|
| <b>Orientamento al risultato</b><br>comportamento teso al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati propri del ruolo e dei compiti assegnati, svolti con attenzione all'accuratezza ed alla qualità                                       | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |
| <b>IMPEGNO VERSO L'ORGANIZZAZIONE</b><br>Accettazione delle direttive e degli obiettivi aziendali e la volontà di anteporli alle proprie esigenze professionali e/o agli obiettivi del proprio ruolo   | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |
| <b>RICERCA DELLE INFORMAZIONI</b><br>Comportamento volto ad avere informazioni esatte o a risolvere discrepanze per chiarire problemi, effettuare diagnosi, dare interpretazioni non scontate, approfondire richieste                          | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |
| <b>CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA</b><br>Conoscenza, comprensione e utilizzo della "cultura" della propria organizzazione e di quella delle altre con cui si viene a contatto. Include la capacità di individuare i responsabili delle decisioni | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |
| <b>SENSIBILITÀ ECONOMICA</b><br>Costante attenzione all'efficienza soprattutto in termini economici e di budget, evitando accuratamente gli sprechi e l'utilizzo del tempo e delle risorse   | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |
| <b>PROBLEM SETTING</b><br>Permette l'individuazione dei problemi e delle loro cause in un'ottica di anticipazione, prevenzione e soluzione   | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |
| <b>COMUNICAZIONE EFFICACE</b><br>Volontà e capacità di comunicare ed ascoltare in modo empatico e senza preconcetti, mettendosi nei panni degli altri pur conservando le peculiarità del ruolo   | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |
| <b>RELAZIONE INTERPERSONALE</b><br>Capacità di lavorare in gruppo a beneficio del raggiungimento di obiettivi e risultati comuni, nel rispetto delle capacità di ognuno e favorendo il proprio e l'altrui sviluppo professionale               | <b>valutazione sintetica</b><br>2,5: del tutto insoddisfacente;<br>5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo | <b>Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5</b><br>..... |



|   | Peso | % raggiunta | Totale |
|---|------|-------------|--------|
| Risultati della struttura di appartenenza (risultato obiettivi di budget)                           | 40   |             |        |
| Contributo al conseguimento degli obiettivi dell'organizzazione - Competenze manageriali dimostrate | 60   |             |        |
| <b>Totale complessivo della valutazione</b>   |      |             |        |

| Indicare con la X | GIUDIZIO                  | PUNTEGGIO |
|-------------------|---------------------------|-----------|
|                   | DEL TUTTO INSODDISFACENTE | 0 - 20    |
|                   | INSODDISFACENTE           | 21 - 40   |
|                   | ADEGUATO                  | 41 - 60   |
|                   | SUPERIORE ALLE ATTESE     | 61 - 80   |
|                   | OTTIMO                    | 81 - 100  |

Data .....

Il valutato .....

Il valutatore .....

ALL. 3



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
BASILICATA  
Azienda Sanitaria Locale di  
Potenza

UOSD Area di Staff Sviluppo delle Risorse

Prot. n. 176877

Del -9 DIC 2013

Ai Delegati Sindacali Aziendali delle  
Varie Dirigenze per il tramite della  
Responsabile delle Relazioni Sindacali  
Aziendali

Loro Sedi

OGGETTO: Schede di valutazione della performance individuale 2011 dei dirigenti.  
Informativa preventiva.

Si informa che l'Azienda procederà alla valutazione della performance individuale 2011 dei dirigenti ASP di tutti i ruoli mediante utilizzo delle schede allegate.

Tanto, anche per uniformare la valutazione individuale dirigenziale a quella del personale del comparto, la cui produttività viene valutata, a far tempo dal 2011, con schede di valutazione individuale simili.

Distinti Saluti.

Il Direttore Generale  
(Dr. Mario Marra)