



Servizio Sanitario Regionale Basilicata
Azienda Sanitaria Locale di Potenza

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE	
NUMERO 2013/00783	DEL 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

RISULTATO DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA (risultato obiettivi di budget)	Peso 70/100
	Punteggio della scheda di budget

CONTRIBUTO AL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ORGANIZZAZIONE - Competenze manageriali dimostrate		Peso 30/100
Programmazione Organizzativa Capacità di predefinire le attività da svolgere tramite le risorse disponibili per il raggiungimento degli obiettivi posti e in funzione della variabile tempo	valutazione sintetica 2,5: del tutto insoddisfacente; 5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo	Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5
Pensiero Prospettico 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	valutazione sintetica 2,5: del tutto insoddisfacente; 5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo	Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5
Gestione delle risorse umane Capacità di orientare, apprezzare , coordinare, far crescere e trasferire le attività nei confronti delle persone che fanno parte dell'organizzazione	valutazione sintetica 2,5: del tutto insoddisfacente; 5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo	Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5
Valutazione delle risorse umane Capacità di valutare le risorse umane affidate in funzione del loro sviluppo professionale	valutazione sintetica 2,5: del tutto insoddisfacente; 5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo	Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5
Gestione delle risorse economiche Tendenza ed attenzione alla cura degli aspetti economici e finanziari della struttura in cui opera, motivando e responsabilizzando i propri collaboratori in tal senso	valutazione sintetica 2,5: del tutto insoddisfacente; 5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo	Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5
Orientamento al risultato 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	valutazione sintetica 2,5: del tutto insoddisfacente; 5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo	Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5
Relazione interpersonale e comunicazione 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	valutazione sintetica 2,5: del tutto insoddisfacente; 5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo	Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5
Assertività e leadership Capacità di organizzare il consenso, di ottenere collaborazione e di guidare singole persone o un gruppo al raggiungimento degli obiettivi prefissati	valutazione sintetica 2,5: del tutto insoddisfacente; 5:Insoddisfacente; 5,13-7,5: Adeguato; 7,63-10: superiore alle attese; 10,13 -12,5: Ottimo	Punteggio attribuito da 2,5 a 12,5

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

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. 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

RISULTATO DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA (risultato obiettivi di budget)	Peso 40/100
	Punteggio della scheda di budget

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

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

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. 3



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
BASILICATA
Azienda Sanitaria Locale di
Potenza

UOSD Area di Staff Sviluppo delle Risorse

Prot. n. 174877

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)