



DETERMINAZIONE N.

1 2 1 8

del 03 GIU. 2014

Atti n. 975/14 all. S/Amb

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (D'EQUIPE) E INDIVIDUALE AI FINI DELLA
ATTRIBUZIONE DEI FONDI DI PRODUTTIVITA' - AREA COMPARTO.**

Il Direttore Generale,

PREMESSO che le vigenti disposizioni contrattuali dell'area del comparto prevedono la corresponsione nei confronti del personale dei compensi a titolo di produttività collettiva a seguito della realizzazione di programmi e progetti;

RICHIAMATE le disposizioni di cui al D.L.vo 27.10.2009, n. 150 in materia di misurazione e valutazione delle performance;

AVVERTITA la necessità di dover adottare specifico documento riguardante la valutazione della performance organizzativa (d'equipe) e individuale ai fini della attribuzione al personale del comparto dei fondi della produttività collettiva;

CONSIDERATO che, ai fini di cui sopra, è stato avviato un proficuo confronto con le rappresentanze del personale interessato a seguito del quale, in occasione dell'incontro tenutosi in data 2.7.2013, le stesse hanno manifestato il loro sostanziale apprezzamento al documento presentato da questa Fondazione IRCCS;

RILEVATO che a seguito di una ulteriore fase di approfondimento e di confronto è stato elaborato il documento, con relative schede di valutazione, allegato al presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che il documento in parola e relative schede di valutazione è stato redatto nel rispetto delle indicazioni fornite dal Nucleo di Valutazione che ha espresso parere favorevole nella seduta del 14.4.2014;

RITENUTO di dover provvedere all'approvazione del suddetto documento e delle relative schede di valutazione che rappresenteranno fin dal corrente anno, lo strumento di valutazione della performance individuale del personale interessato;

Con i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo, del Direttore Sanitario e del Direttore Scientifico

DETERMINA

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Pag. 2

DETERMINAZIONE N. **1 2 1 8** del **0 3 GIU. 2014**

Atti n. 975/14 all. **SA/mb**

di approvare il documento di valutazione della performance organizzativa (d'equipe) e individuale, con relative schede di valutazione, ai fini dell'attribuzione al personale del comparto dei fondi della produttività collettiva.

IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Luigi MASCHI)

IL DIRETTORE SCIENTIFICO
(Prof. Pier Mannuccio MANNUCCI)

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Osvaldo BASILICO)

IL DIRETTORE SANITARIO
(Dr.ssa Anna PAVAN)

REGISTRATA ALL'ELLENCO DELLE DETERMINAZIONI
IN DATA **0 3 GIU. 2014** AL N. **1 2 1 8**

Procedimento presso P.U.O. Risorse Umane

Responsabile del procedimento: Dott. Salvatore Agnelio

IRCCS di natura pubblica



DETERMINAZIONE N. **1218** del **03 GIU. 2014** Atti n. 975/14 all. SA/mb

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (D'EQUIPE) E INDIVIDUALE AI FINI DELLA ATTRIBUZIONE DEI FONDI DI PRODUTTIVITA' - AREA COMPARTO -

1. La definizione degli obiettivi

Preliminare alla valutazione annuale delle performance, finalizzata anche al sistema premiante, sia essa organizzativa (d'equipe) o individuale, ed alla scelta dei relativi percorsi/strumenti da utilizzare, è la definizione degli obiettivi, che, per rendere efficace e "reale" la valutazione, debbono presentare alcuni requisiti:

- Coerenza con i piani e programmi della Fondazione: gli obiettivi non possono essere la semplice riproposizione di quanto previsto a livello regionale (pur dovendo ovviamente essere coerenti con essi), ma devono presentare specificità relative ai piani della Fondazione, al superamento di criticità evidenziate, agli sviluppi previsti; in tale ottica la pesatura degli obiettivi dovrà privilegiare quelli qualitativi e strategici, in modo da rendere esplicite le priorità più rilevanti;
- Inseriti in quadro complessivo e sistemico: sebbene gli obiettivi siano annuali e debbano riguardare attività mirate, è abbastanza evidente che una suddivisione netta tra attività ordinaria e attività su obiettivi è artificiosa; si può quindi stabilire che vi siano alcuni obiettivi generali assegnati, anche se con una certa variabilità, a tutte le UUOO ed altri, definibili straordinari, attribuiti solo ad alcune UUOO; inoltre tutti gli obiettivi oggetto di retribuzione aggiuntiva - fondi contrattuali, RAR, eventuali progetti locali- debbono rientrare in un unico provvedimento/quadro, pur con le relative pesature;
- Definiti in modo completo ed entro termini ragionevoli, non oltre il marzo dell'anno su cui sono articolati; le performance attese devono essere definite in termini di obiettivi, indicatori, target attesi e responsabile della valutazione di 1° istanza, in modo da poterne valutare periodicamente gli andamenti e, a fine anno, i risultati effettivamente conseguiti;
- Assegnati in modo puntuale ad UO, Area Omogenea o Dipartimenti, in modo da individuarne in modo chiaro le relative responsabilità; l'assegnazione alle UUOO

IRCCS di natura pubblica



DETERMINAZIONE N. **1218** del **03 GIU. 2014** Atti n. 975/14 all. SA/mb

degli obiettivi da conseguire ha anche il significato di riconoscere l'unitarietà di equipe e stimolare il "gioco di squadra", superando la divisione orizzontale per qualifiche.

Il percorso adottato in Fondazione deve dunque prevedere:

- Definizione degli obiettivi a cura della Direzione strategica, sulla base dei piani e programmi della Fondazione.
- Declinazione degli obiettivi a cura del Servizio Controllo di Gestione e presentazione alle UUOO/Aree/Dipartimenti e Nucleo di Valutazione;
- Negoziazione e formalizzazione degli obiettivi: la negoziazione di obiettivi e risorse con UUOO/Aree/Dipartimenti (per i quali dovranno essere presenti Direttori, coordinatori e responsabili di area) è curata dal Controllo di Gestione;
- Monitoraggio quadrimestrale a cura del Controllo di Gestione;
- Presentazione, da parte del Direttore di Dipartimento-Area-UOC e dei coordinatori e responsabili di area, degli obiettivi e dei risultati del monitoraggio periodico, a tutti gli operatori della UO/Area; in particolare, e in conformità con gli obiettivi di Area Omogenea, gli stessi dovranno essere definiti in tempo utile e quindi presentati a tutto il personale con apposite riunioni, come pure gli esiti del relativo monitoraggio e raggiungimento.
- Sia gli obiettivi che i risultati ottenuti dovranno essere pubblicati in intranet nel rispetto della normativa vigente; inoltre con frequenza annuale la Direzione strategica renderà disponibili alla RSU le quote dei rispettivi fondi disponibili e, a consuntivo, la suddivisione per UO/Area Omogenea delle quote assegnate e la ripartizione per fasce (ossia il numero di operatori rientranti in diversi ranges di quote attribuite).
- Valutazione finale, di norma entro aprile/maggio dell'anno successivo a cura del Nucleo di Valutazione su istruttoria del Controllo di Gestione.



DETERMINAZIONE N. **1 2 1 8** del **0 3 GIU. 2014** Atti n. 975/14 all. SA/mb

2. La ripartizione dei fondi

Nell'ambito della definizione di unitarietà degli obiettivi - inserendo cioè in un unico quadro gli obiettivi regionali e aziendali - è coerente che i fondi dedicati vengano attribuiti con un medesimo criterio.

I fondi verranno attribuiti alle UUOO/Aree in relazione al personale a tempo indeterminato assegnato al 31.12. dell'anno di riferimento, definendo quindi il budget di ciascuna struttura per quote capitarie, in relazione al numero degli operatori in servizio.

In caso di assegnazione nel corso dell'anno a diversi Dipartimenti/Aree/UE la valutazione e l'assegnazione della quota capitaria sarà alla UE dove il dipendente ha prestato prevalentemente servizio nel periodo di valutazione.

Sarà inoltre applicato un indice di ponderazione articolato per categorie secondo il seguente prospetto:

Categ. A	indice 1
Categ. B	indice 1,33
Categ. BS	indice 1,66
Categ. C	indice 2,00
Categ. D	indice 2,41
Categ. DS	indice 2,50

Pertanto per ogni UE/Area il budget assegnato sarà calcolato secondo la seguente formula:

fondo di produttività/ sommatoria operatori con relativi coefficienti

x somma coefficienti degli operatori assegnati



DETERMINAZIONE N. **1218** del **03 GIU. 2014** Atti n. 975/14 all. SA/mb

3. La valutazione organizzativa (d'equipe)

La Direzione strategica attribuisce importanza fondamentale alla valutazione del risultato dell'equipe: proprio perché è dal concorso e collaborazione della squadra che originano le migliori performance, pur con contributi diversi. A tal fine è ribadito l'obbligo da parte dei Direttori e coordinatori/responsabili di area di porre a conoscenza di tutti gli operatori gli obiettivi e loro monitoraggio.

La valutazione finale è condotta sulla base degli indicatori definiti ad inizio anno, approvati dal Nucleo di Valutazione; in corso d'anno è preceduta dal monitoraggio condotto dal Controllo di Gestione nel corso del quale il Direttore di UO, coadiuvato dai coordinatori e responsabili di area, effettua una autovalutazione, nella quale non sono comunque ammissibili rinvii a responsabilità di altre UUOO/Service che non siano stati evidenziati e documentati nelle fasi precedenti; inoltre, a fine anno, il responsabile della valutazione di 1° istanza effettua la propria valutazione, su cui il Nucleo di Valutazione baserà la propria attività.

Una volta definito, come indicato al punto precedente, il budget di UO/Area, questo sarà moltiplicato per la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo, andando quindi a costituire il budget effettivo a disposizione.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi quindi rileva soltanto ai fini della determinazione del budget e dell'attribuzione del corrispettivo economico d'equipe, mentre per la valutazione individuale rileva solo il giudizio valutativo individuale nel rispetto del budget effettivo a disposizione della UO/Area.

Qualora non venisse riscontrato il raggiungimento di uno o più obiettivi, il Controllo di Gestione attiverà le necessarie verifiche, i cui esiti saranno pubblicati su intranet.

Il Nucleo di Valutazione definisce il grado di raggiungimento degli obiettivi in corrispondenza ai quali sono definiti fino a un massimo di sei possibili livelli, corrispondenti all'erogazione del 100%, 90%, 80%, 70%, 60% e 50% del budget assegnato, come di seguito precisato:



DETERMINAZIONE N. **1 2 1 8** del **0 3 GIU. 2014** Atti n. 975/14 all. **SA/mb**

da 91%	a 100%
da 81%	a 90%
da 71%	a 80%
da 61%	a 70%
da 51%	a 60%
da 41%	a 50%

Una volta definito quindi il budget assegnato a ciascuna UO/Area si procede alla erogazione della quota relativa alla valutazione organizzativa pari al 50% dell'intero budget, attribuendo a ciascun componente l'équipe una quota rapportata alla presenza effettiva in servizio, purchè superiore almeno a sei mesi (180 giorni), e secondo l'indice di ponderazione applicato al punto 2.; la restante quota verrà attribuita per un 10% del budget iniziale sulla base della complessiva partecipazione alla performance dell'équipe e la rimanente a seguito della valutazione individuale, tenuto altresì conto della categoria di appartenenza.

Limitatamente agli anni 2013 e 2014 la quota di retribuzione di risultato relativa alla valutazione organizzativa continuerà ad essere erogata secondo le modalità definite dall'accordo sottoscritto in data 11.6.2012 e sarà correlata esclusivamente alla verifica a livello aziendale degli stati di avanzamento dell'equilibrio economico-finanziario sulla base delle risultanze dei C.E. trimestrali.

4. La valutazione individuale

La valutazione individuale viene condotta dal Direttore dell'UO e dai coordinatori/responsabili di area ed è orientata a due dimensioni: la partecipazione all'attività dell'UO/Area (in termini di capacità organizzative, relazionali, assistenziali) e il contributo, diretto o indiretto, al raggiungimento degli obiettivi generali o straordinari (gestione di specifici progetti, realizzazione di piani, iniziative ecc..).

L'attività di valutazione deve essere sempre improntata ai principi di buona fede, trasparenza e oggettività di giudizio, nonché di chiarezza dei criteri utilizzati da parte



DETERMINAZIONE N.°

1218

del

03 GIU. 2014

Atti n. 975/14 all.

SA/mb

del valutatore per l'attribuzione del punteggio.

La valutazione deve essere scevra da condizionamenti non correlati all'attività professionale svolta dall'operatore e coerente con i criteri e gli indicatori previsti dalla presente disciplina.

Al fine di migliorare la consapevolezza tra gli operatori e utilizzare la valutazione come strumento di crescita, la Direzione definirà specifici progetti formativi.

Lo strumento per la valutazione individuale è costituito da schede improntate alla semplificazione ma anche, per quanto possibile, alla oggettivazione dei giudizi valutativi.

Nelle schede è prevista la diretta partecipazione del valutato al processo mediante una specifica fase di autovalutazione, che si potrà estrinsecare anche con la formulazione di un proprio punteggio (senza che ciò possa comunque costituire vincolo all'espressione del giudizio valutativo finale di cui sopra). Il momento dell'autovalutazione da parte del dipendente, dovrà precedere la valutazione del responsabile e dovrà rappresentare poi un momento di confronto con quest'ultimo, al fine di garantire la massima trasparenza e chiarezza, il responsabile dovrà rendere edotto il valutato sulle motivazioni legate alla valutazione espressa; in ogni caso la scheda sarà controfirmata da parte dell'interessato/valutato per presa visione, con possibilità di avanzare osservazioni sul giudizio ricevuto.

La valutazione verrà operata, di norma, entro febbraio/marzo dell'anno successivo all'anno di riferimento e le relative risultanze avranno valore e produrranno effetti – una volta concluse le fasi di cui ai precedenti punti 1, 2 e 3 - per il riconoscimento di tutte le forme di incentivazione alla produttività.

Verrà ad ogni modo garantita – per ciascun settore interessato – la attribuzione della medesima quota a soggetti che abbiano riportato uguale punteggio.

Nei casi in cui l'interessato abbia esercitato la facoltà di compiere la propria autovalutazione, nell'ipotesi in cui la discrepanza tra il valore complessivo dell'autovalutazione e il valore di quello espresso dal valutatore fosse superiore al 40%, il dipendente potrà chiedere, entro 10 giorni dalla sottoscrizione della scheda, una valutazione di II istanza da parte del soggetto gerarchicamente superiore al valutatore.

In tale fase potranno essere prodotte controdeduzioni, ovvero elementi utili a supporto della richiesta di miglioramento del punteggio valutativo.



DETERMINAZIONE N. **1218** del **03 GIU. 2014**

Atti n. 975/14 all. SA/mb

Il riscontro di meri errori materiali o di calcolo nell'attribuzione del punteggio ovvero nella determinazione della relativa quota non determina l'avvio della procedura di II istanza sopra indicata, bensì – in termini di autotutela – la semplice correzione, su richiesta della parte interessata o della stessa amministrazione procedente.

Per ipotesi diverse da quelle sin qui trattate, nel caso pervenisse da parte di un dipendente valutato la richiesta – circostanziata e congruamente suffragata da atti e/o elementi di fatto – di rivalutazione del giudizio, ferme restando le attribuzioni proprie del CUG (Comitato Unico di Garanzia) si avvanzerà richiesta di III istanza al Nucleo di Valutazione, che esprimerà un parere finale alla Direzione Strategica per l'adozione delle misure ritenute più opportune.

Nella ricorrenza di tale ipotesi verrà sospesa l'applicazione dell'attribuzione del punteggio valutativo alla fine dell'istruttoria sulla base delle determinazioni adottate dalla Direzione Strategica.



DETERMINAZIONE N. **1218** del **03 GIU. 2014**

Atti n. 975/14 all. SA/mb

Scheda per la valutazione annuale della produttività

**Area sanitaria, amministrativa e operatori tecnici
categoria A, B, BS, C***

(* categoria C solo per area sanitaria)

Dati riguardanti il valutato

Nome e Cognome: _____

Qualifica: _____

U.O. di assegnazione: _____

Dipartimento di assegnazione: _____

Periodo oggetto della valutazione (dal/al): _____

Dati riguardanti il valutatore

Valutatore di prima istanza: _____

Ruolo ricoperto: _____



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Pag. 11

DETERMINAZIONE N. **1218** del **03 GIU. 2014** Atti n. 975/14 all. SA/mb

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	Autovalutazione	Valutazione
Capacità di integrazione (punteggio max attribuibile 30)	Grado di collaborazione con i colleghi e altri operatori		
	Capacità di svolgere la propria attività nel rispetto delle procedure identificate nel settore di appartenenza		
Qualità e quantità della prestazione (punteggio max attribuibile 40)	Capacità di svolgere in modo rapido e tempestivo il lavoro assegnato nel rispetto dei termini stabiliti		
	Capacità di migliorare il proprio rendimento lavorativo riconoscendo e correggendo eventuali errori		
Osservanza delle regole comportamentali (punteggio max attribuibile 30)	Rispetto del codice di comportamento, osservanza dell'orario di lavoro e puntualità, rapporto con superiori, colleghi e altri operatori		
Punteggio totale			

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

DETERMINAZIONE N.

1218

del

03 GIU. 2014

Atti n. 975/14 all.

SA/mb

Aree di miglioramento

Aree di miglioramento per il prossimo periodo di valutazione	Azioni di miglioramento da attivare durante il prossimo periodo di valutazione
1.	
2.	
3.	
4.	

Commenti del valutato

Area for comments from the evaluated party.

Il colloquio è stato effettuato in data _____

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Pag. 13

DETERMINAZIONE N. 1218 del 03 GIU. 2014

Atti n. 975/14 all. SA/mb

Firma del Valutatore

Firma del Valutato per presa visione

Firma del Dirigente

IRCCS di natura pubblica



DETERMINAZIONE N. **1 2 1 8**

del **0 3 GIU. 2014**

Atti n. 975/14 all. **SAmb**

Scheda per la valutazione annuale della produttività

Area amministrativa e tecnica categoria C, D, DS

Dati riguardanti il valutato

Nome e Cognome: _____

Qualifica: _____

U.O. di assegnazione: _____

Dipartimento di assegnazione: _____

Periodo oggetto della valutazione (da/al): _____

Dati riguardanti il valutatore

Valutatore di prima istanza: _____

Ruolo ricoperto: _____



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Pag. 15

DETERMINAZIONE N.

1218

del

03 GIU. 2014

Atti n. 975/14 all.

SA/mb

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	Autovalutazione	Valutazione
Capacità di integrazione e innovazione (punteggio max attribuibile 30)	Grado di adattabilità ai cambiamenti procedurali, normativi e tecnologici, collaborazione con i colleghi e gli altri operatori		
	Coinvolgimento nel raggiungimento degli obiettivi comuni della struttura di appartenenza		
Qualità e quantità della prestazione (punteggio max attribuibile 40)	Capacità di impostare e realizzare in modo efficace, accurato e completo il lavoro assegnato, nel rispetto dei tempi stabiliti		
	Capacità di implementare il livello qualitativo della prestazione resa, riconoscendo e correggendo eventuali errori		
	Capacità di esprimere un comportamento corretto e adeguato alle singole situazioni con assunzione diretta della responsabilità peculiari del proprio profilo		
Osservanza delle regole comportamentali (punteggio max attribuibile 30)	Rispetto del codice di comportamento: osservanza dell'orario di lavoro e puntualità, rapporto con superiori, colleghi e altri operatori		
	Punteggio totale		

IRCCS di natura pubblica





FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Pag. 17

DETERMINAZIONE N. **1218**

del **03 GIU. 2014**

Atti n. 975/14 all. SA/mB

Firma del Valutatore

Firma del Valutato per presa visione

Firma del Dirigente

IRCCS di natura pubblica



DETERMINAZIONE N. **1218** del **03 GIU. 2014** Atti n. 975/14 all. SA/mb

Scheda per la valutazione annuale della produttività

Area sanitaria e tecnico sanitaria categoria D, DS

(senza funzioni di coordinamento)

Dati riguardanti il valutato

Nome e Cognome: _____

Qualifica: _____

U.O. di assegnazione: _____

Dipartimento di assegnazione: _____

Periodo oggetto della valutazione (dal/al): _____

Dati riguardanti il valutatore

Valutatore di prima istanza: _____

Ruolo ricoperto: _____



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Pag. 19

DETERMINAZIONE N. **1218** del **03 GIU. 2014** Atti n. 975/14 all. **SA/m9**

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	Autovalutazione	Valutazione
Capacità di integrazione, innovazione e flessibilità (punteggio max attribuibile 30)	Capacità e disponibilità a svolgere attività di supporto ad altre U.O./settori dell'area di appartenenza		
	Grado di adattabilità e partecipazione ai processi di innovazione tecnico professionale e ai cambiamenti organizzativi		
Qualità e quantità della prestazione (punteggio max attribuibile 40)	Capacità di impostare e realizzare in modo efficace, accurato e completo il proprio lavoro, in relazione alla specifica <i>job description</i> derivante dalla mappatura delle competenze tecnico professionali		
	Adozione e compilazione corretta della documentazione clinico/sanitaria di propria pertinenza		
	Capacità di esprimere un comportamento corretto e adeguato, riconoscendo e correggendo eventuali errori, con assunzione diretta della responsabilità peculiari del proprio profilo		
Osservanza delle regole comportamentali (punteggio max attribuibile 30)	Rispetto del codice di comportamento: osservanza dell'orario di lavoro e puntualità, rapporto con superiori, colleghi e altri operatori		
	Punteggio totale		

IRCCS di natura pubblica



DETERMINAZIONE N. 1218

del 03 GIU. 2014

Atti n. 975/14 all. SA/mb

Aree di miglioramento

Aree di miglioramento per il prossimo periodo di valutazione	Azioni di miglioramento da attivare durante il prossimo periodo di valutazione
1.	
2.	
3.	
4.	

Commenti del valutato

Area for comments from the evaluated party.

Il colloquio è stato effettuato in data _____

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Pag. 21

DETERMINAZIONE N. **1218** del **03 GIU. 2014** Atti n. 975/14 all. **SA/mo**

Firma del Valutatore

Firma del Valutato per presa visione

Firma del Dirigente

IRCCS di natura pubblica



DETERMINAZIONE N.

1 2 1 8

del

0 3 GIU. 2014

Atti n. 975/14 all.

SA/mb

Scheda per la valutazione annuale della produttività

Area sanitaria

Funzioni di coordinamento e posizioni organizzative

Dati riguardanti il valutato

Nome e Cognome: _____

Qualifica: _____

Tipo di incarico assegnato: _____

Incarico ricoperto dal: _____

U.O. di assegnazione: _____

Dipartimento di assegnazione: _____

Periodo oggetto della valutazione (dal/al): _____

Dati riguardanti il valutatore

Valutatore di prima istanza: _____

Ruolo ricoperto: _____

IRCCS di natura pubblica





FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Pag. 23

DETERMINAZIONE N.

1218

del

03 GIU. 2014

Atti n. 975/14 all.

SA/mb

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	Autovalutazione	Valutazione
Capacità di integrazione (Punteggio max 20)	INTEGRAZIONE ESTERNA: <ul style="list-style-type: none">▪ partecipazione a progetti/gruppi di lavoro in collaborazione con altre aree dipartimentali▪ Produzione scientifica realizzata in collaborazione con altre aree dipartimentali INTEGRAZIONE INTERNA: <ul style="list-style-type: none">▪ partecipazione a progetti/gruppi di lavoro nell'ambito della propria U.O/Servizio o area di appartenenza▪ Produzione scientifica realizzata nell'ambito della propria U.O/Servizio o area di appartenenza▪ n. partecipazione a riunioni SITRA e di settore		

IRCCS di natura pubblica

Sistema Sanitario



Regione Lombardia



DETERMINAZIONE N. **1218** del **03 GIU. 2014**

Atti n. 975/14 all. **SA/mb**

<p>Programmazione e gestione operativa</p> <p>(punteggio max 30)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Definizione dei carichi di lavoro sulla base della complessità assistenziale e applicazione dei modelli organizzativi rispondenti ▪ Tempo di realizzazione degli obiettivi strategici ed evidenza del loro raggiungimento ▪ Orientamento all'utenza: trattamento dei reclami ed evidenza di un piano di miglioramento ▪ Monitoraggio degli indicatori di processo assistenziale e relativi piani di miglioramento ▪ Valorizzazione delle risorse umane attraverso l'uso corretto del processo di valutazione delle performance e dei meccanismi premianti ▪ Mappatura e valutazione periodica delle competenze dei propri collaboratori ▪ Gestione degli istituti contrattuali (ferie, recuperi, permessi...) ▪ Rispetto del budget ore straordinario assegnato ▪ Gestione autonoma delle situazioni di stress e mediazione dei conflitti ▪ Analisi del fabbisogno formativo 		
<p>Gestione strategica personale</p> <p>(punteggio max 30)</p>			
<p>Osservanza delle regole comportamentali</p> <p>(punteggio max 20)</p>	<p>Rispetto del codice di comportamento: osservanza dell'orario di lavoro e puntualità, rapporto con superiori, colleghi e altri operatori</p>		
<p>Punteggio totale</p>			



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Pag. 26

DETERMINAZIONE N. 1218

del 03 GIU. 2014

Atti n. 975/14 all. SA/mb

Firma del Valutatore

Firma del Valutato per presa visione

Firma del Dirigente

IRCCS di natura pubblica



DETERMINAZIONE N. **1 2 1 8** del **0 3 GIU. 2014**

Atti n. 975/14 all. SA/mb

Scheda per la valutazione annuale della produttività

Area amministrativa

Titolari di posizione organizzativa

Dati riguardanti il valutato

Nome e Cognome: _____

Qualifica: _____

Tipo di incarico assegnato: _____

Incarico ricoperto dal: _____

U.O. di assegnazione: _____

Dipartimento di assegnazione: _____

Periodo oggetto della valutazione (dal/al): _____

Dati riguardanti il valutatore

Valutatore di prima istanza: _____

Ruolo ricoperto: _____



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
 OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

DETERMINAZIONE N. **1218** del **03 GIU. 2014** Atti n. 975/14 all. **SA/mb**

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	DESCRIZIONE	Autovalutazione	Valutazione
<p>Capacità di integrazione e innovazione</p> <p>(Punteggio max attribuibile 40)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacità di progettare/programmare le proprie attività dimostrando aderenza agli obiettivi dell'organizzazione attraverso l'evidenza del raggiungimento degli stessi ▪ Capacità di lavorare con i propri collaboratori, di creare sinergie di gruppo nel perseguire obiettivi comuni attraverso la formulazione di proposte e la condivisione di informazioni 		
<p>Qualità e quantità della prestazione</p> <p>(Punteggio max attribuibile 30)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacità di migliorare i processi organizzativi adottati attraverso la flessibilità e la propensione al cambiamento ▪ Capacità di pianificare/programmare e controllare efficacemente le attività svolte dai propri collaboratori adottando comportamenti in grado di motivare e valorizzare le qualità umane e professionali anche attraverso l'uso corretto dei processi di valutazione ▪ Capacità di riconoscere con tempestività e sicurezza, i problemi e le risorse necessarie per adottare soluzioni chiare e precise ▪ Gestione delle situazioni di stress e mediazione dei conflitti 		

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Pag. 29

DETERMINAZIONE N. 1218

del 03 GIU. 2014

Atti n. 975/14 all. SA/mb

Osservanza delle regole comportamentali (Punteggio max attribuibile 30)	▪ Rispetto del codice di comportamento: osservanza dell'orario di lavoro e puntualità, rapporto con superiori, colleghi e altri operatori		
	Punteggio totale		

Aree di miglioramento

Aree di miglioramento per il prossimo periodo di valutazione	Azioni di miglioramento da attivare durante il prossimo periodo di valutazione.
1.	
2.	
3.	
4.	

IRCCS di natura pubblica



FONDAZIONE IRCCS CA' GRANDA
OSPEDALE MAGGIORE POLICLINICO

Pag. 30

DETERMINAZIONE N. 1218 del 03 GIU. 2014

Atti n. 975/14 all. SA/mb

Commenti del valutato

Il colloquio è stato effettuato in data _____

Firma del Valutatore

Firma del Valutato per presa visione

Firma del Dirigente

IRCCS di natura pubblica