

~~PROPOSTA AZIENDALE~~  
**ACCORDO**

**SISTEMA DI VALUTAZIONE ANNO 2014**

Progetto per un nuovo sistema di misurazione della performance individuale e  
valutazione del personale

*Su applicazione delle Linee guida Regionali 508/2011*

**Obiettivi :**

evidenziare le criticità del sistema di valutazione aziendale e suggerire eventuali correttivi,  
proporre un modello di valutazione in linea con le Linee Guida Regionali, che estenda la misurazione della performance individuale a tutto il personale

Per ciò che concerne l'applicazione delle nuove linee guida regionali si propone di salvare la scheda relativa ai comportamenti organizzativi, già contenuta nei contratti integrativi aziendali.

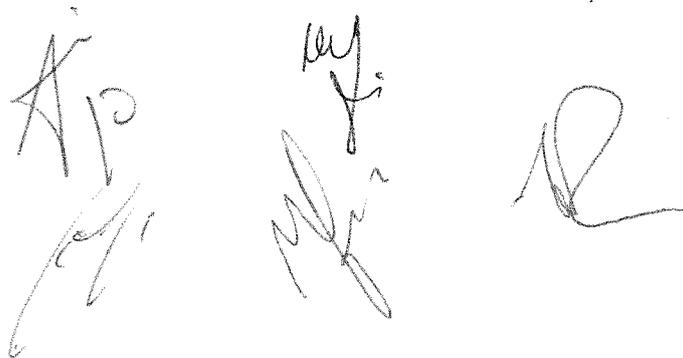
Per tutto il personale del comparto , anche al fine di attenuare la necessaria e imprescindibile soggettività della valutazione individuale, dovranno essere individuati **3 obiettivi all'inizio dell'anno:**

- A) obiettivo di orientamento tecnico ( espressione professionale)
- B) obiettivo di orientamento relazionale ( rapporti con l'utenza e con i colleghi)
- C) obiettivo educativo/ formativo ( espressione della maturità professionale, capacità di trasmettere l'esperienza ( formazione dei pari) ma anche valorizzazione dell'interesse individuale alla formazione continua).

I tre obiettivi devono essere esplicitati dal valutatore all'inizio dell'anno e potrebbero essere individuali od uguali per tutti gli appartenenti allo stesso gruppo.

E' opportuno che, attraverso incontri specifici anche di formazione aziendale, i valutatori appartenenti alla stessa macro area/ settore/ attività affine si incontrino al fine di concordare insieme i criteri di valutazione, elaborare un vocabolario comune, individuare i potenziali e i migliori in modo da attenuare le necessarie distonie derivati dalla valutazione individuale. E' necessario implementare gli interventi di coaching sui valutatori attraverso incontri mirati di pre - valutazione dove si concordano i metri della valutazione ( *calibration*).

Per dare seguito alle linee guida regionali è necessario aggiungere al nostro attuale sistema di valutazione del personale del comparto alcune novità, *con specifico riferimento alla Retribuzione di risultato e a residui*  
% stabilite dalle linee guida regionali



	% del fondo da distribuire a seguito di valutazione della struttura	% del fondo da distribuirsi a seguito della valutazione individuale
<b>Comparto</b>	<b>80</b>	<b>20</b>

Per il personale del comparto, mentre l'80% viene individuato sulla base dei risultati di budget come tutt'ora avviene (attualmente sul 100%),

Percentuale raggiungimento obiettivi di budget	Percentuale dell'incentivo di da erogare a saldo
95% e il 100%	100%
tra 90% e 95%	95%
tra 85% e 90%	90%
tra 80% e 85%	85 %
Minore uguale 80%	80 %

il 20% si compone di due variabili:

- X) misurazione dei 3 obiettivi individuali assegnati all'inizio dell'anno
- Y) valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative (scheda già in uso ma semplificate).

Poiché il peso di X e Y sul 20% deve essere stabilito in stretta correlazione al grado di responsabilità affidato, si propone la seguente distinzione:

Si propone:

A) per le posizioni organizzative ed i Coordinatori la X vale il 50% e la Y il 50%

B) Per il Restante personale del comparto la X e la Y valgono entrambe il 50% sempre sul 20% di premio annuale.

Quindi il sistema di valutazione prevede:

- che l'80% del premio annuale promesso sia determinato dai risultati della struttura cui il dipendente è assegnato;
- e che il restante 20% sia determinato dalla valutazione individuale composta dalle due variabili X e Y.

~~Le due variabili hanno un peso diverso a seconda della responsabilità affidata.~~

Inoltre al fine di garantire omogeneità nell'applicazione, come già succede per la dirigenza, il risultato che dà luogo al 20% viene trasformato in quote da ripartire all'interno della :

- macrostruttura per le posizioni organizzative ;
- di AF per i coordinamenti e per il personale del comparto ospedaliero;
- di UF per i coordinamenti e per il personale del comparto del territorio e del Dip. di Prevenzione.
- In caso di coordinamenti o posizioni singole , le quote saranno calcolate a livello di macrostruttura.

Il presente accordo viene siglato il 30.10.2015 ed integra l'art. 17 del contratto integrativo aziendale.

Per l'Aspiranda

Per le OO.SS

\*UIL-FPL  
\* (CON SINDACATO AZIENDALE)  
\* CISL-FP  
\* (CON DICHIARAZIONE A VERBALE)  
FILCS  
\* (CON DICHIARAZIONE A VERBALE)  
\* GIL-FB \*

Per la RSU

Prof. Wino Gylhous

