



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria  
**Azienda Sanitaria Locale n. 5 "Spezzino"**  
**LA SPEZIA**  
**DIREZIONE GENERALE**  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Via V. Veneto, 197 - 19124 La Spezia  
tel. 0187/534012 e-mail: [joris.uras@asl5.liguria.it](mailto:joris.uras@asl5.liguria.it)

Prot. n.

La Spezia, 01.12.08

**OGGETTO:**

Predisposizione bozza di "Scheda individuale di valutazione ~~dell'impegno e della qualità della prestazione~~".

**PREMESSA:**

Al fine di rendere applicabile l'art. 35, c. 3, CCNL 07.04.1999, la Direzione Aziendale, tramite l'Ufficio Relazioni Sindacali, ha deciso di aprire un tavolo tecnico di confronto con le OO SS con l'obiettivo di cui all'oggetto.

Al termine dei lavori del tavolo tecnico - sindacale, è stata raggiunta, con le OO SS, una condivisione di massima dei principi che dovranno ispirare il costituendo sistema di valutazione del personale del comparto.

La presente relazione, dopo il necessario esame, consente di intraprendere idoneo percorso di informazione e di analisi aziendale per la stesura definitiva.

**IMPOSTAZIONE:**

Al fine di utilizzare il lavoro svolto anche in un contesto più ampio di quello citato in premessa, nonché al fine di snellire il percorso del tavolo, questo ufficio ha inizialmente dichiarato la volontà, da parte della Direzione Aziendale, di costituire un **Sistema di Valutazione Permanente** che consenta di misurare, sviluppare e modellare gli obiettivi.

Il Sistema di Valutazione Permanente consentirà di monitorare, la prestazione individuale e di equipe ed eventualmente, di modificare l'organizzazione nel caso si evidenzino criticità.

Il Sistema di Valutazione Permanente, quindi, non sarà utilizzato per penalizzare chi ottiene valutazioni insufficienti, già considerate ai fini dell'erogazione dei fondi contrattuali, ma rappresenterà uno dei riscontri necessari all'Azienda per valutare i risultati della propria organizzazione.

Il SVP sarà costituito da:

1. Valutazione della prestazione di equipe
2. Valutazione individuale della prestazione tecnico - professionale
3. Valutazione individuale dell'impegno e della qualità della prestazione

*[Handwritten signatures and initials]*



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria  
Azienda Sanitaria Locale n. 5 "Spezzino"

LA SPEZIA

DIREZIONE GENERALE

Ufficio Relazioni Sindacali

Via V. Veneto, 197 - 19124 La Spezia

tel. 0187/534012 e-mail: [joris.uras@asl5.liguria.it](mailto:joris.uras@asl5.liguria.it)

- A. La valutazione di cui al punto 1, è assicurata ad oggi, dall'apposito nucleo che ha il compito di stabilire la percentuale di raggiungimento, da parte dell'equipe, degli obiettivi assegnati in sede di budget e, con i meccanismi concordati, produce l'erogazione del fondo per la retribuzione di risultato. Non è prevista, al momento, alcuna modifica alle procedure in atto.
- B. La valutazione di cui al punto 2, dovrà essere realizzata tramite apposita scheda che sarà redatta, per ogni dipendente del comparto, da uno o più valutatori appartenenti alla stessa linea professionale del valutato. Potrà avere una sua applicazione diretta, ad esempio, per i percorsi di carriera verticali e per la copertura di posizioni di coordinamento. E' prevista la costituzione al più presto, di apposito tavolo tecnico per la predisposizione di una bozza di scheda che:
- ✓ sarà utilizzata per valutare la preparazione professionale degli operatori,
  - ✓ dovrà contenere esclusivamente elementi oggettivi di carattere tecnico - professionale,
  - ✓ sarà compilata esclusivamente da uno o più valutatori della stessa linea professionale del valutato,
  - ✓ sarà inserita nel sistema di valutazione permanente,
  - ✓ non sarà utilizzata per l'attribuzione del fondo per la progressione economica orizzontale,
  - ✓ non sarà utilizzata per l'attribuzione del fondo per la retribuzione di risultato,
  - ✓ avrà al suo interno indicatori specifici per ogni professione.
- C. La valutazione di cui al punto 3, avverrà utilizzando la scheda all'oggetto, in ottemperanza al disposto di cui all'art. 35 citato in premessa, per istruire la graduatoria da applicare ai fini dell'assegnazione del fondo per lo sviluppo orizzontale di carriera.

Con modalità che saranno oggetto di successive determinazioni, i tre punti di cui sopra costituiranno l'asse portante del Sistema di Valutazione Permanente.

#### REALIZZAZIONE:

Al fine di assicurare l'appropriatezza e l'uniformità delle valutazioni espresse, è previsto in tutti i casi in cui è possibile, il giudizio di più di un valutatore che sarà individuato in linea gerarchica, tenendo conto degli attuali assetti Aziendali e delle differenze insite nei diversi ruoli professionali. Ad esempio, nel ruolo sanitario è prevista la figura del coordinatore a differenza di quello amministrativo, in altri casi è presente una posizione organizzativa tra l'operatore ed il dirigente, in altri casi ancora esiste un Direttore di Struttura Complessa ed uno di Struttura Semplice. Questa scelta è stata operata con l'obiettivo di ottenere un punteggio finale che, dato dalla media dei punteggi assegnati dai valutatori, fosse più attendibile, perché intermedio tra più punti di vista e più maneggevole, perché il maggior equilibrio, limita le problematiche innescate da eventuali picchi verso l'alto o verso il basso.

I valutatori, che saranno a seconda dei casi, Direttori di Struttura Semplice, di Struttura Complessa, posizioni organizzative e coordinatori, dovranno avere a disposizione gli strumenti idonei per poter valutare nelle migliori condizioni, a questo scopo sarebbe opportuno prevedere uno specifico evento informativo a loro dedicato. Quest'ultimo aspetto va tenuto in grande considerazione, poiché l'uniformità dei giudizi espressi, è condizione necessaria per ottenere punteggi sovrapponibili al fine



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria  
**Azienda Sanitaria Locale n. 5 "Spezzino"**  
**LA SPEZIA**  
**DIREZIONE GENERALE**  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Via V. Veneto, 197 - 19124 La Spezia  
tel. 0187/534012 e-mail: [joris.uras@asl5.liguria.it](mailto:joris.uras@asl5.liguria.it)

di costituire un'unica graduatoria. I valutatori dovranno assicurare la massima obiettività ed avranno la diretta conoscenza del valutato, ad esempio, nel caso dell'infermiere della degenza, dovranno compilare la scheda il coordinatore infermieristico ed il direttore di struttura; nel caso del coordinatore infermieristico, il capo della relativa area infermieristica ed il direttore di struttura; nel caso del personale amministrativo, la relativa posizione organizzativa ed il direttore di struttura.

La scheda contiene esclusivamente elementi qualitativi ed individuali e nel caso in cui situazioni particolari come, ad esempio, la differenza di orario o di sede tra uno dei valutatori ed il valutato, rendano di fatto impossibile esprimere un giudizio su alcuni o su tutti i punti della scheda, lo stesso valutatore dovrà delegare il proprio compito ad altra figura ritenuta, per una maggiore contiguità lavorativa, in posizione più adeguata ad esprimere un giudizio, ovvero, dovrà avvallare il giudizio dell'altro valutatore. Nel caso in cui manchi, oggettivamente, la possibilità di avere due valutatori, sarà previsto il giudizio di un solo valutatore.

Prendendo in considerazione la possibilità, che il punteggio totale risenta in modo eccessivo della soggettività del valutatore e dando atto che l'esistenza di tale componente, è ineliminabile in un Sistema di Valutazione Permanente così articolato, si è deciso di introdurre valori fortemente improntati ad un criterio di oggettività, la maggior parte dei quali esplicitamente previsti dal già citato art. 35 del CCNL di riferimento, formulati in modo da limitare le componenti discrezionali nel giudizio.

Inoltre, l'inserimento di una casella dedicata al giudizio sintetico, ha proprio lo scopo di evitare che la soggettività porti al rilascio di giudizi arbitrari, in particolare nel caso di fattori che non presuppongono un riscontro oggettivo, diventa indispensabile correlare l'assegnazione di un dato valore numerico, ad un corrispondente giudizio sintetico.

Questa impostazione consente di ottenere una scheda più equilibrata e realistica, ponendo all'attenzione dei valutatori, l'importanza di esprimere il giudizio con la massima obiettività, da qui nasce l'esigenza già espressa, di fornire loro gli strumenti e le informazioni per potersi formare un giudizio, per l'appunto, il più obiettivo possibile.

La presente scheda, come già detto, considera la prestazione sotto il suo aspetto meramente qualitativo ed individuale, a questo proposito, si ritiene utile precisare che l'aspetto quantitativo, nei fattori in cui dovesse incidere, dovrà essere considerato solo per quanto riguarda l'eventuale ricaduta sulla qualità e sull'impegno globale della prestazione. In coerenza con quanto sopra, si ricorda che la valutazione quantitativa della prestazione è, invece, un elemento caratterizzante nel risultato di equipe, dove l'erogazione del fondo di risultato viene calcolata sulle presenze effettive.

Altro argomento affrontato è quello del computo dell'anzianità di servizio nel ruolo, che nella scheda in oggetto è stato risolto introducendo il seguente metodo:

- il valore assegnato al punto 1 dell'area A della scheda, dovrà essere proporzionale all'anzianità di servizio nel ruolo del valutato ed il giudizio sintetico dovrà essere conseguente, ovvero, un valore non in linea con l'anzianità di servizio dovrà essere argomentato nel giudizio sintetico. Per valutare il grado di esperienza espressa, in rapporto all'anzianità di servizio nel ruolo, si dovranno assumere i riferimenti adottati nei precedenti CCIA (all. 2).



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria  
**Azienda Sanitaria Locale n. 5 "Spezzino"**  
**LA SPEZIA**  
**DIREZIONE GENERALE**  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Via V. Veneto, 197 - 19124 La Spezia  
tel. 0187/534012 e-mail: [joris.uras@asl5.liguria.it](mailto:joris.uras@asl5.liguria.it)

In ogni caso, in linea di principio, ogni giudizio sintetico:

- dovrà essere coerente con il valore numerico assegnato al relativo fattore della scheda,
- dovrà contenere gli elementi presi a riferimento per l'assegnazione del valore,
- sarà unico e concordato tra i valutatori.

Al fine di risolvere il problema del computo delle attività di formazione frequentate da ciascun operatore, dato atto che la platea degli operatori è molto eterogenea e non essendo attualmente possibile garantire pari opportunità di accesso a tutti, si è deciso di considerare l'aspetto formativo al punto 2 dell'area A della scheda, introducendo il concetto di "propensione a...", formulazione che permette di valutare, non solo la formazione svolta ma anche, se del caso, la mancata adesione ad eventi messi a disposizione dall'Azienda e, più in generale, di valutare l'atteggiamento dell'operatore ed il suo impegno su aspetti inerenti lo sviluppo professionale, inoltre, potrà essere considerata positivamente anche la partecipazione a progetti ed iniziative, riguardanti l'aspetto preso in esame. Si precisa inoltre, che gli eventi formativi da tenere in considerazione, sono soltanto quelli svolti nell'anno a cui si riferisce la scheda.

L'articolazione della scheda (all. 3) prevede:

- per i passaggi fino alla terza fascia, il calcolo del punteggio ottenuto nelle aree inerenti i criteri di cui all'art. 35, c. 1, lett. a), del CCNL 1998 - 2001, I biennio, del 07.04.1999,
- per i passaggi alle fasce successive, si utilizzerà anche il punteggio ottenuto nelle aree inerenti i criteri di cui alla relativa lett. b),
- per il passaggio dei coordinatori e/o posizioni organizzative, una ulteriore sezione della scheda, area F, dedicata alla valutazione dell'impegno e della qualità su fattori inerenti tali incarichi. I valori ed i giudizi espressi nell'area F, saranno utilizzati ai fini previsti dalla presente scheda e non influiscono sulla valutazione espressa in altra scheda personale, già adottata per la verifica degli obiettivi assegnati a tali figure.

Si ribadisce che, indipendentemente dal punteggio ottenuto nella presente scheda, resta vincolante il disposto dell'art. 3, c. 1, del CCNL 2006 - 2009, I biennio, del 10.04.2008, che vincola ad almeno 24 mesi, la permanenza nella fascia orizzontale assegnata.

La scheda, essendo parte integrante del Sistema di Valutazione Permanente Aziendale, dovrà essere redatta comunque ogni anno, a prescindere dalla sua applicazione ai fini della progressione economica orizzontale.

Dato atto che la presente scheda di valutazione costituisce uno strumento indispensabile per dare la possibilità, agli operatori del comparto, di accedere alla progressione di carriera, visto che il concetto stesso di carriera si basa sullo sviluppo temporale del percorso in azienda del dipendente, il punteggio finale annuale della scheda, sarà dato dalla media matematica dei punteggi assegnati negli ultimi tre anni.

Iniziando, ad esempio, nel 2009, non si calcolerà alcuna media per quell'anno, successivamente si calcolerà nel 2010, la media 2009\2010 e nel 2011, la media 2009\2010\2011 andando così a regime, per gli anni successivi.



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria  
**Azienda Sanitaria Locale n. 5 "Spezzino"**  
**LA SPEZIA**  
**DIREZIONE GENERALE**  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Via V. Veneto, 197 - 19124 La Spezia  
tel. 0187/534012 e-mail: [joris.uras@asl5.liguria.it](mailto:joris.uras@asl5.liguria.it)

Allo scopo di consentire al valutato di conoscerne preventivamente il contenuto, i valutatori presentano la scheda al dipendente prima della trasmissione al competente ufficio. Questo passaggio che, di norma si conclude con la sottoscrizione della scheda da parte del dipendente, rappresenta il momento di confronto tra valutazione ed autovalutazione.

Le eventuali opinioni discordanti tra le parti, dovranno essere analizzate e ricomposte in questa fase e se il valutato lo ritiene opportuno potrà, a tal fine, avvalersi di assistenza tecnico-sindacale. In ogni caso, la mancata sottoscrizione della scheda non interrompe il suo percorso, ma il valutato potrà presentare, entro il termine massimo di 30 giorni dalla trasmissione, eventuali rilievi motivati al Direttore della S.C. Gestione Risorse Umane. Il mancato rispetto di tali termini, causa la non accettazione della documentazione.

Ogni scheda contiene un apposito spazio dove riportare eventuali sanzioni disciplinari inflitte nel periodo considerato ed un apposito spazio dove inserire osservazioni, indicazioni, rilievi e proposte.

Il progetto di scheda messo a punto è costituito dalle aree di seguito elencate (all. 1):

**Per i dipendenti che scorrono fino alla terza fascia:**

- A. le competenze e le attitudini professionali;
- B. il comportamento e l'impegno globale nel lavoro;
- C. lo "stile relazionale".

**Per i dipendenti che scorrono alla quarta fascia e successive si aggiunge:**

- D. il livello quali-quantitativo delle prestazioni rese;
- E. lo sviluppo delle competenze, del livello quali-quantitativo delle prestazioni rese e dell'impegno globale.

**Per i dipendenti titolari di incarico di posizione organizzativa e/o di funzioni di coordinamento si aggiunge:**

- F. l'attitudine al coordinamento e le capacità organizzative.

Ciascuna area è suddivisa in quattro fattori. Per ciascun fattore il valore numerico va da 1 a 5.

**Per la generalità del personale si ottiene:**

- a. Fino allo scorrimento in terza fascia, 60/60 nel caso di massima valutazione, 12/60 nel caso di minima valutazione. Aree A, B, C.
- b. Dallo scorrimento in quarta fascia in poi, si ottiene al massimo 100/100 e, nel caso di minima valutazione, 20/100. Aree A, B, C, D, E.
- c. Per i titolari di posizione organizzativa e/o di funzione di coordinamento, si ottiene al massimo 120/120 e, nel caso di minima valutazione, 24/120. Aree A, B, C, D, E, F.

*[Handwritten signatures]*



Servizio Sanitario Nazionale - Regione Liguria  
**Azienda Sanitaria Locale n. 5 "Spezzino"**  
**LA SPEZIA**  
**DIREZIONE GENERALE**  
Ufficio Relazioni Sindacali  
Via V. Veneto, 197 - 19124 La Spezia  
tel. 0187/534012 e-mail: [joris.uras@asl5.liguria.it](mailto:joris.uras@asl5.liguria.it)

- d. In caso di coordinamento e/o posizione organizzativa inferiore alla quarta fascia orizzontale, si dovranno comunque compilare le relative aree **D** ed **E** della scheda.
- e. Il punteggio ottenuto in \60 ed in \120 sarà riproporzionato in \100.
- f. Sarà calcolata la media matematica del punteggio degli ultimi tre anni.
- g. Sarà individuato un punteggio minimo di ingresso di 51\100, da considerare quale soglia tra la valutazione positiva e quella negativa.
- h. La valutazione negativa costituirà motivo, per l'anno in questione, di esclusione dalle selezioni per lo sviluppo orizzontale di carriera.

Cordiali saluti  
Joris Uras

**Allegati:**

- 1. SCHEDA VALUTAZIONE (3 pagine)**
- 2. CALCOLO ANZIANITA' (1 pagina)**
- 3. RIASSUNTO CRITERI (1 pagina)**