

ALLEGATO 3: METODOLOGIA E STRUMENTI DI VALUTAZIONE DEL COMPARTO

Allo scopo di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla maggiore efficienza dell'Amministrazione e alla qualità del servizio reso, ARPA Sicilia corrisponde i premi di qualità della prestazioni individuali utilizzando il fondo di cui all'art. 46, comma 1, punto 1) del CCNL Comparto Sanità 1994-1997.

Le quote individuali di produttività per l'attribuzione dei premi per la qualità della prestazione individuale sono calcolate facendo riferimento ai parametri massimi di cui all'Allegato. Tale compenso viene decurtato in ragione delle assenze dal servizio del dipendente.

La valutazione viene effettuata dal dirigente responsabile della Struttura di assegnazione del dipendente sulla base di schede individuali di valutazione che attengono agli aspetti comportamentali e sulla base dei risultati gestionali così come rilevati all'interno del sistema di misurazione della performance attraverso le schede di cui allegato BB: in tali schede infatti dovrà essere indicato quale sarà l'apporto individuale al raggiungimento dei singoli obiettivi pianificati.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai singoli dipendenti peserà 80 punti su 100.

La percentuale che esprime il comportamento organizzativo del singolo dipendente verrà valutata sulla base della scheda di seguito riportata e peserà 20 punti su 100.

Nel caso di trasferimento del dipendente in corso d'anno alla valutazione finale provvederà il Dirigente preposto alla struttura presso la quale il dipendente ha prestato maggior periodo di servizio.

La valutazione della prestazione avviene da parte dei dirigenti entro il 15 febbraio di ogni anno.

La STP verifica e coordina la fase di valutazione per conto della Direzione Generale. I Dirigenti trasmettono alla STP le schede di valutazione compilate in tutte le parti e controfirmate dal Valutatore (Dirigente) e dal Valutato (Dipendente). Le schede di valutazione una volta verificate saranno trasmesse dalla STP alla SA4 "Amministrazione risorse umane e politiche del personale" per i conseguenti calcoli e rispettivi pagamenti. L'erogazione dei premi avviene in UN'UNICA SOLUZIONE una volta acquisiti tutti i dati necessari per le liquidazioni, ivi comprese le comunicazioni che dovranno pervenire dalle ASP e tenendo conto della valutazione finale DELLA Struttura di appartenenza e dei risultati raggiunti dal singolo dipendente.

Le eventuali somme residue registrate a seguito di decurtazioni operate sulla base delle valutazioni finali e sulla base delle assenze verranno redistribuite tra tutto il personale.

La misura del compenso da erogare è correlata all'esito della valutazione finale e a tal fine di individuano i tre range di cui al D.LGS 150/09.

Le decisioni adottate dai dirigenti sono rese pubbliche. A richiesta del singolo lavoratore o delle OO.SS. deve essere evidenziata la motivazione delle decisioni medesime. I risultati conseguente la valutazioni sono comunicati alle OO.SS. che possono chiedere un incontro al riguardo con l'Amministrazione.

Nel caso in cui il dipendente non dovesse condividere la valutazione espressa lo stesso avrà diritto ad un contraddittorio con il Dirigente. Nell'eventualità in cui il contraddittorio non definisse le rispettive posizioni, le stesse saranno portate all'attenzione dell'OIV.

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2011				
Il Lavoratore			L'amministrazione	
Cognome	_____		SA/ST/SG	_____
Nome	_____		Il Dirigente	_____
FATTORI DI VALUTAZIONE	Indicatori coefficienti di valutazione	Valutazione		
		A) Peso	B) Coefficiente di valutazione	(A x B) Peso Valutato
a) complessità e difficoltà del contesto in cui si deve operare;	a) valutazione media (da 0 a 0,5)	4	1	4
	b) valutazione buona (da 0,6 a 0,8)			
	c) valutazione ottima (da 0,9 a 1)			
b) competenze specialistiche e gestionali richieste dal ruolo;	a) valutazione media (da 0 a 0,5)	1	1	1
	b) valutazione buona (da 0,6 a 0,8)			
	c) valutazione ottima (da 0,9 a 1)			
c) capacità di adattamento al cambiamento	a) valutazione media (da 0 a 0,5)	2	1	2
	b) valutazione buona (da 0,6 a 0,8)			
	c) valutazione ottima (da 0,9 a 1)			
d) grado di presenza e di collaborazione all'interno del proprio servizio e tra servizi diversi	a) valutazione media (da 0 a 0,5)	3	1	3
	b) valutazione buona (da 0,6 a 0,8)			
	c) valutazione ottima (da 0,9 a 1)			
e) competenze tecnico-professionali ed eventuale attinenza all'aggiornamento manifestato dal soggetto;	a) valutazione media (da 0 a 0,5)	1	1	1
	b) valutazione buona (da 0,6 a 0,8)			
	c) valutazione ottima (da 0,9 a 1)			
f) capacità di autonomia e di promozione e gestione dell'innovazione;	a) valutazione media (da 0 a 0,5)	6	1	6
	b) valutazione buona (da 0,6 a 0,8)			
	c) valutazione ottima (da 0,9 a 1)			
g) rapporto tra obiettivi e risultati conseguiti.	a) valutazione media (da 0 a 0,5)	3	1	3
	b) valutazione buona (da 0,6 a 0,8)			
	c) valutazione ottima (da 0,9 a 1)			
TOTALE				20