



Area Gestione del Personale

DATA - 1 LUG. 2011

PROT. 0002908/A

RIF. NOTA N.° DEL

**ALLA DIREZIONE GENERALE
ALLA DIREZIONE AMMINISTRATIVA
ALLA DIREZIONE SANITARIA**

AL DIRIGENTE AREA GESTIONE DEL PATRIMONIO
Dott. Paolo QUARATO

**AL DIRIGENTE AREA GESTIONE RISORSE ECONOMICO
FINANZIARIE**

AL DIRIGENTE AREA GESTIONE TECNICA
Ing. Paolo MOSCHETTINI

AL DIRIGENTE AREA GESTIONE SERVIZIO FARMACEUTICO
Dott. Emanuele FERRI

AL DIRETTORE DIPARTIMENTO DI PREVENZIONE
Dr. Michele CONVERSANO

AL DIRETTORE DIPARTIMENTO DI SALUTE MENTALE
Dr. Francesco SCAPATI

**OGGETTO: PRODUTTIVITA' COLLETTIVA AL DIRETTORE DIPARTIMENTO DIPENDENZE PATOLOGICHE
1° SEMESTRE 2011**

Dr. Vincenzo SIMEONE

**AL DIRETTORE COORDINATORE MEDICO DEI PRESIDI
OSPEDALIERI**
Dr. ssa Maria LEONE

AI DIRETTORI MEDICI PRESIDI OSPEDALIERI
- CENTRALE - Dr. ssa Maria LEONE
- VALLE D'ITRIA - Dr. Gianfranco MALAGNINO
- ORIENTALE - Dr. Francesco MENZA
- OCCIDENTALE - Dr. Michele LONOCE

AI DIRIGENTI MEDICI STABILIMENTI OSPEDALIERI
- SS. ANNUNZIATA Dr. ssa Maria LEONE
- MOSCATI Dr. ssa Teresa COCCIOLI
- GROTTAGLIE Dr. Roberto D'ELIA

AI DIRIGENTI AMMINISTRATIVI PRESIDI OSPEDALIERI
- CENTRALE - Dott. ssa Tiziana TURTURICI
- VALLE D'ITRIA - Dott. Piero MARGIOTTA
- ORIENTALE - Dott. ssa Loredana CARULLI
- OCCIDENTALE - Sig. Angelo LUMINO

AI DIRETTORI DISTRETTI SOCIO SANITARI
N.° 1 - Dr. DI CAMPO
N.° 2 - Dr. DI CAMPO
N.° 3 - Dr. ssa Silvana MELLI
N.° 4 - Dr. ssa Silvana MELLI
N.° 5 - Dr. ssa Linda ROCCAFORTE
N.° 6 - Dr. ssa Giuseppina RONZINO
N.° 7 - Dr. Giuseppe PIRINU

AL DIRIGENTE MEDICO PRESIDIO PNEUMOLOGICO
Dr. Cosimo Tarantino

AL DIRIGENTE SERVIZIO SOCIO SANITARIO
Dott. Antonio URSI

ALLE STRUTTURE DI STAFF
Dirigente Responsabile - Affari Generali
Dott. ssa Paola FISCHETTI

Dirigente Responsabile - Statistica Epidemiologica
Dr. Sante MINERBA

AZIENDA UNITÀ SANITARIA LOCALE TA/1
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - REGIONE PUGLIA
74100 TARANTO, VIALE VIRGILIO, 31 - TEL. 099.7786111



Area Gestione del Personale

Dirigente Responsabile - Unità Controllo di Gestione
Dr. Sante Minerba

Dirigente Responsabile - D. A. R.
Dr. Matteo DE LUCA
Dr. Salvatore PIGNATELLI

Dirigente Responsabile - Controllo Case di Cura
Dr. Francesco Bailardi

Dirigente Responsabile - Struttura Burocratica Legale
Avv. Domenico SEMERARO

Dirigente Responsabile - Servizio Prevenzione e Protezione
Ing. Nicola SANSOLINI

Dirigente Responsabile - Ufficio Relazioni con il Pubblico
Dott. Vito GIOVANNETTI

Responsabile Ufficio Formazione Professionale
Dott. Donato SALFI

Responsabile Ufficio Rapporti con la Regione Puglia
Dr. Francesco BAILARDI

ALLA CENTRALE 118
S.O. Moscati
Dr. Mario Balzanelli

ALL'UFFICIO GESTIONE RISCHIO CLINICO
Dr. Marcello Chironi

OO.SS. AZIENDALI - COMPARTO

Presidente R.S.U.

LORO SEDI

AZIENDA UNITÀ SANITARIA LOCALE TA/1
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE - REGIONE PUGLIA
74100 TARANTO, VIALE VIRGILIO, 31 - TEL. 099.7786111

C.F. - RI. 02026690731



Area Gestione del Personale

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2011

Al fine di avviare il procedimento di valutazione del personale del Comparto per l'anno 2011, come previsto dall'Accordo siglato con le OO.SS. del 25/11/09, si invitano le SS.LL. a voler definire la compilazione delle schede relative al **1° Semestre 2011** e la trasmissione delle stesse all'Area Gestione Personale, **inderogabilmente entro e non oltre il 15 Luglio 2011**.

Al fine di evitare dispersione di documentazione, si raccomanda di:

- inviare le schede solo all' Area Gestione del Personale;
- acquisire la firma del valutatore (timbro e firma leggibile) e del valutato per presa visione;
- controllare che ci siano le valutazioni richieste ai punti **1** (50%) – **3** (25%) – **4** (25%);
- allegare un riepilogo delle schede trasmesse con tutti i nominativi;
- precisare il numero di matricola, il periodo lavorativo e se part time con percentuale di part time.

Si allega copia della scheda di valutazione 1° sem. 2011.

Le SS.LL. sono pertanto **obbligate** alla massima diffusione della presente al fine di garantire la corretta e capillare informazione a tutto il personale dipendente.

d'ordine del
Commissario Straordinario
(Dr. Vito Fabrizio Scattaglia)
Il Direttore Area Gestione del Personale
(Dott. Pasquale NICOLI')



**SCHEDA DI VALUTAZIONE
DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E DEL COINVOLGIMENTO INDIVIDUALE AL RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO**

Macrostruttura : _____

Unità Operativa : _____

NOME E COGNOME E MATRICOLA _____

Profilo professionale: _____

Periodo valutato _____

(specificare part time e tipo di part time): _____

Valore massimo dell'indicatore	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punteggio attribuibile per item	Punteggio attribuito
50%	1. GARANZIA DI PRESENZA:	<p><u>Organizzazione del lavoro su 1 o 2 turni per 6 giorni a settimana:</u> da e oltre 232, 50* punti; da 231 a 208, 41,5* punti percentuali ;da 207 a 187, 33,4* punti percentuali; da 186 a 168, 25* punti percentuali; da 167 a 151, 16,5* punti percentuali.</p> <p><u>Organizzazione del lavoro su 1 o 2 turni per 5 giorni a settimana:</u> da e oltre 209 a 189, 50* punti percentuali; da 188 a 170, 41,5* punti percentuali; da 169 a 153, 33,4* punti percentuali; da 152 a 137, 25* punti percentuali; da 136 a 123, 16,5* punti percentuali.</p> <p><u>Organizzazione del lavoro su turni h 24:</u> da e oltre 183 a 165, 50* punti percentuali; da 164 a 148, 41,5* punti percentuali; da 147 a 133, 33,4* punti percentuali; da 132 a 119, 25* punti percentuali; da 118 a 107, 16,5* punti percentuali.</p> <p>Non concorrono a determinare il numero delle giornate di assenza dal servizio le assenze relative al congedo aggiuntivo per rischio radiologico, benefici ex Legge 104/92 riguardanti direttamente il dipendente, aggiornamento professionale facoltativo nei limiti previsti dal CCNL, ferie relative ad anni pregressi.</p> <p>Le percentuali di attribuzione del punteggio, per il personale con rapporto di lavoro a part-time vengono calcolate in proporzione.</p> <p>* Peso % del valore determinato con criterio proporzionale rispetto ai valori del 2008.</p>	Max Punti 50 a scalare	



Valore massimo dell'indicatore	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punteggio attribuibile per item	Punteggio attribuito
0%	2. LIVELLO DI AUTONOMIA E RESPONSABILITA': Capacità di assumere le responsabilità in relazione al proprio ruolo ed ai compiti assegnati. Valutazione del comportamento in relazione agli incarichi affidati, rispetto agli interessi generali dell'Azienda e della soddisfazione dell'utenza.	Declina le responsabilità relative alla propria posizione		
		Non si assume spontaneamente le proprie responsabilità cercando di delegarle ad altri		
		Si assume la responsabilità in relazione alla propria posizione		
		Manifesta un comportamento responsabile anche al di là di quanto previsto dalle norme della propria posizione		
		Manifesta un comportamento responsabile non solo in relazione al proprio ruolo ma soprattutto nell'ottica dell'interesse generale dell'Azienda e della soddisfazione dell'utenza.		
25%	3. DISPONIBILITA' NEI CONFRONTI DELL'ISTITUZIONE: Osservanza delle direttive aziendali impartite e delle norme del codice di comportamento.	Mantiene un comportamento non sempre in line con le direttive aziendali e con gli obblighi derivanti dal codice di comportamento, screditando sia all'esterno che all'interno l'immagine dell'Azienda	5	
		Osserva le direttive aziendali ma rispetto alle norme del codice non sempre tiene un comportamento riservato	10	
		Rispetta sia le direttive che le norme del codice	15	
		Osserva le direttive aziendali e rispetta scrupolosamente le norme del codice di comportamento	20	
		Rispetta e tende a far rispettare sia le direttive che le norme del codice	25	
25%	4. CAPACITA' CULTURALE ADEGUATA ALLA FUNZIONE: Capacità culturale adeguata che gli consente di decidere in modo consono e appropriato, con senso delle priorità, anche in situazioni critiche, e nel rispetto delle indicazioni aziendali.	E' in grado di svolgere compiti simili tra di loro non adeguandosi ai cambiamenti	5	
		E' capace di svolgere compiti differenti soltanto previa adeguata formazione e con notevole supervisione in fase iniziale	10	
		E' capace di svolgere compiti differenti a di adeguarsi ai cambiamenti ed a esigenze contingenti con sufficiente autonomia	15	
		E' estremamente flessibile e capace di adeguarsi ai cambiamenti anche repentini nel rispetto delle esigenze aziendali	20	
		La notevole versatilità lo porta a ricoprire con successo incarichi diversi a seconda delle necessità aziendali.	25	



Valore massimo dell'indicatore	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punteggio attribuibile per item	Punteggio attribuito
0%	<p>AUTONOMIA ORGANIZZATIVA PER IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI PRESTAZIONALI QUALI - QUANTITATIVI DEFINITI :</p> <p>5. Capacità di svolgere attribuzioni differenti e di adeguarsi ai cambiamenti ed alle esigenze contingenti, riuscendo a far fronte a problemi e situazioni diversificate.</p>	<p>Difficoltà a prendere decisioni</p> <p>Le decisioni prese non sempre sono tempestive e/o in sintonia con le priorità o necessità aziendali</p> <p>Capacità di decidere in modo adeguato con senso delle priorità ed in piena autonomia nell'ambito delle proprie attività</p> <p>Capacità di affrontare autonomamente con fermezza e destrezza situazioni difficili, tenendo sempre un atteggiamento propositivo ed organizzandosi per fronteggiarle</p> <p>Capacità di anticipare ed affrontare le situazioni difficili con autonomia e fermezza fornendo supporto a tutta l'Azienda</p>		
0%	<p>PARTECIPAZIONE AD ATTIVITA' MIRATE AL CONSEGUIMENTO DI UN PIU' ELEVATO GRADO DI SODDISFAZIONE DEI BISOGNI DELL'UTENZA:</p> <p>6. Capacità di impostare e di realizzare in modo efficace, accurato e completo il proprio lavoro orientandolo al soddisfacimento dei bisogni dell'utenza.</p>	<p>Il più delle volte la qualità del lavoro non corrisponde alle aspettative</p> <p>Per assicurare una qualità del lavoro in linea con le attese necessità di controllo e supervisione frequente</p> <p>Il lavoro viene svolto con qualità corrispondente ai compiti assegnati con sufficiente autonomia</p> <p>La qualità del lavoro svolto è frequentemente superiore a quanto richiesto e mostra particolare attenzione ai bisogni dell'utenza</p> <p>La qualità del lavoro svolto eccede le aspettative, sia per quanto riguarda la cura dell'analisi e dell'esecuzione, sia per la completezza senza peraltro penalizzare i tempi di esecuzione, sia per le iniziative orientate al soddisfacimento dei bisogni dell'utenza</p>		
0%	<p>ARRICCHIMENTO FORMATIVO E PROFESSIONALE:</p> <p>7. Capacità di apprendimento e di crescita professionale, comprendendo rapidamente le direttive di lavoro, migliorando continuamente l'attività svolta, anche attraverso la partecipazione a corsi di formazione; attenzione costante alla formazione permanente.</p>	<p>Difficoltà di apprendere e resistenza all'aggiornamento</p> <p>Apprende abbastanza rapidamente, ma fatica a tradurre in pratica, nel lavoro quotidiano, la conoscenza acquisita</p> <p>Capace di comprendere rapidamente le direttive di lavoro e di attuarle efficacemente, anche attraverso l'impiego del confronto e dell'aggiornamento professionale</p> <p>Capace di comprendere rapidamente le direttive di lavoro, di attuarle efficacemente e di migliorare l'attività svolta, proponendo procedure e soluzioni individuali, mostrando impegno per l'aggiornamento professionale</p> <p>Notevole iniziativa nell'apprendimento e nel miglioramento continuo dell'attività, operativizzando le conoscenze acquisite anche attraverso i corsi di formazione e di aggiornamento professionale</p>		



Valore massimo dell'indicatore	Fattore di valutazione	Criterio di misurazione	Punteggio attribuibile per item	Punteggio attribuito
0%	<p>PARTECIPAZIONE AD ATTIVITA' MIRATE AL CONSEGUIMENTO DI PIU' ELEVATI LIVELLI DI EFFICIENZA / EFFICACIA ED ECONOMICITA' DEI SERVIZI:</p> <p>Capacità di considerare in modo adeguato le implicazioni economiche del proprio lavoro, anche attraverso una adeguata valutazione delle risorse necessarie, gestite in maniera efficiente ed efficace, orientate al raggiungimento del risultato.</p>	<p>Nello svolgimento delle proprie attività non considera le implicazioni economiche di efficacia ed efficienza utilizzando le risorse in modo non adeguato</p> <p>Per ottenere un adeguato utilizzo delle risorse, in termini di economicità, efficacia ed efficienza, necessità di una costante azione di sensibilizzazione</p> <p>E' attento all'utilizzo delle risorse cercando sempre l'utilizzo più efficace ed efficiente</p> <p>Nelle scelte l'utilizzo ottimale delle risorse diventa un criterio importante di decisione</p> <p>Le valutazioni svolte, in termini di efficacia, efficienza ed economicità hanno avuto un impatto significativo a livello aziendale</p>		

NOTE:

- A. La misura della quota individuale è determinata dalla percentuale di valutazione complessivamente conseguita.
Livello di produttività inferiore al 60%: non dà diritto ad alcuna attribuzione di compenso.
 Il diritto al compenso parte dal 60% e viene determinato nel modo seguente: valutazione dal 60% al 69%, premio 70%; valutazione dal 70% al 79%, premio 80%; valutazione dall'80% all'89%, premio 90%; valutazione dal 90% e oltre, premio 100%.
- B. L'eventuale punteggio negativo deve essere motivato, con valutazione scritta.
- C. Il Valutatore e il Valutato devono firmare obbligatoriamente anche se la valutazione non è condivisa.
- D. Se la valutazione non è condivisa il valutato deve indicare la motivazione della non condivisione.

FIRMA DEL VALUTATO

FIRMA DEL VALUTATORE