

**IL SISTEMA DI VALUTAZIONE ? RESPONSABILI DI STRUTTURA COMPLESSA O DI
STRUTTURA SEMPLICE DI STAFF**

PGS N° 20IZ155	AREA:	
EDIZ./REV. N° 00/00	PAGINA 1 DI 11	DATA: 30/09/2013

ED./REV.	PREPARATO DA	REDATTO DA	VERIFICATO DA	VERIFICA A.Q.	APPROVATO DA
INDICE	NOME	NOME	NOME	NOME	NOME
0/0	M.L. BUSSO	M.L. BUSSO	B. OSELLA	C. GIANOLA	M. CARAMELLI

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DEL PIEMONTE, LIGURIA E VALLE D'AOSTA
VIA BOLOGNA 148 - TORINO

PROCEDURA GESTIONALE STANDARD

**IL SISTEMA DI VALUTAZIONE ? RESPONSABILI DI STRUTTURA COMPLESSA O DI
STRUTTURA SEMPLICE DI STAFF**

PGS N° 20IZ155

AREA:

EDIZ./REV. N° 00/00

PAGINA 2 DI 11

DATA: 30/09/2013

Il possessore è responsabile del suo impiego, della riservatezza, della conservazione.

COPIA CONTROLLATA

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
DEL PIEMONTE, LIGURIA E VALLE D'AOSTA
VIA BOLOGNA 148 - TORINO

PROCEDURA GESTIONALE STANDARD

**IL SISTEMA DI VALUTAZIONE ? RESPONSABILI DI STRUTTURA COMPLESSA O DI
STRUTTURA SEMPLICE DI STAFF**

PGS N° 20IZ155

AREA:

EDIZ./REV. N° 00/00

PAGINA 3 DI 11

DATA: 30/09/2013

ELENCO REVISIONI

N. ED./REV.	DATA	PAGINA	PARAGRAFO	REVISIONE

COPIA CONTROLLATA

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DEL PIEMONTE, LIGURIA E VALLE D'AOSTA VIA BOLOGNA 148 - TORINO		
PROCEDURA GESTIONALE STANDARD		
IL SISTEMA DI VALUTAZIONE ? RESPONSABILI DI STRUTTURA COMPLESSA O DI STRUTTURA SEMPLICE DI STAFF		
PGS N°	20IZ155	AREA:
EDIZ./REV. N° 00/00	PAGINA 4 DI 11	DATA: 30/09/2013

1. SCOPO

- 1.1. Lo scopo della presente procedura è quello di esporre la metodologia adottata dall'IZS del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta, le responsabilità e le modalità operative per la valutazione dei responsabili di struttura, complessa e semplici di staff, relativamente alle Competenze e Comportamenti generali.
- 1.2. Per la valutazione relativa agli altri ambiti si fa riferimento al processo di budget.
- 1.3. Il sistema di valutazione viene quindi concepito come sistema di sviluppo delle professionalità interne, costituendo uno strumento per la promozione di comportamenti condivisi e volti allo sviluppo di attività strategiche per gli enti.

2. CAMPO DI APPLICAZIONE

- 2.1. La presente procedura si applica per la valutazione dei responsabili di struttura, complessa e semplici di staff, relativamente alle Competenze e Comportamenti generali, appartenente all'IZS del Piemonte, Liguria e Valle d'Aosta.

3. RIFERIMENTI

Art. 2, co.1, lett. o) Legge 23 ottobre 1992, n. 421 "Delega al Governo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico impiego, di previdenza e di finanza territoriale".

" o) procedere alla abrogazione delle disposizioni che prevedono automatismi che influenzano il trattamento economico fondamentale ed accessorio, e di quelle che prevedono trattamenti economici accessori, settoriali, comunque denominati, a favore dei pubblici dipendenti sostituendole contemporaneamente con corrispondenti disposizioni di accordi contrattuali anche al fine di collegare direttamente tali trattamenti alla produttività individuale e a quella collettiva ancorchè non generalizzata ma correlata all'apporto partecipativo, raggiunte nel periodo, per la determinazione delle quali devono essere introdotti sistemi di valutazione e misurazione, ovvero allo svolgimento effettivo di attività particolarmente disagiate ovvero obiettivamente pericolose per l'incolumità personale o dannose per la salute; prevedere che siano comunque fatti salvi i trattamenti economici fondamentali ed accessori in godimento aventi natura retributiva ordinaria o corrisposti con carattere di generalità per ciascuna amministrazione o ente; prevedere il principio della responsabilità personale dei dirigenti in caso di attribuzione impropria dei trattamenti economici accessori"

Art. 17, co.1, lett. b), c), d) Legge 15 marzo 1997, n. 59 "Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle regioni ed enti locali, per la riforma della Pubblica Amministrazione e per la semplificazione amministrativa"

"b) prevedere e istituire sistemi per la valutazione, sulla base di parametri oggettivi, dei risultati dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici favorendo ulteriormente l'adozione di carte dei servizi e assicurando in ogni caso sanzioni per la loro violazione, e di altri strumenti per la tutela dei diritti dell'utente e per la sua partecipazione, anche in forme associate, alla definizione delle carte dei servizi ed alla valutazione dei risultati;
c) prevedere che ciascuna amministrazione provveda periodicamente e comunque annualmente alla elaborazione di specifici indicatori di efficacia, efficienza ed economicità ed alla valutazione comparativa dei costi, rendimenti e risultati;
d) collegare l'esito dell'attività di valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati alla allocazione annuale delle risorse"

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DEL PIEMONTE, LIGURIA E VALLE D'AOSTA VIA BOLOGNA 148 - TORINO		
PROCEDURA GESTIONALE STANDARD		
IL SISTEMA DI VALUTAZIONE ? RESPONSABILI DI STRUTTURA COMPLESSA O DI STRUTTURA SEMPLICE DI STAFF		
PGS N°	20IZ155	AREA:
EDIZ./REV. N° 00/00	PAGINA 5 DI 11	DATA: 30/09/2013

Art. 1, co. 1, lett. c) Decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 286 "Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59"

"1. Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito della rispettiva autonomia, si dotano di strumenti adeguati a:.....
c) valutare le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale (valutazione della dirigenza);"

Art. 21, co. 2 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"

"2. Nel caso di grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente o di ripetuta valutazione negativa, ai sensi del comma 1, il dirigente, previa contestazione e contraddittorio, può essere escluso dal conferimento di ulteriori incarichi di livello dirigenziale corrispondente a quello revocato, per un periodo non inferiore a due anni. Nei casi di maggiore gravità, l'amministrazione recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi."

Art. 7-bis Legge 27 febbraio 2009, n. 14 "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 dicembre 2008, n. 207, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni finanziarie urgenti"

Con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, da adottare entro il 31 luglio 2009, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, vengono definiti criteri e parametri di misurabilità dei risultati dell'azione amministrativa da applicare ai fini dell'erogazione di trattamento economico accessorio al personale delle amministrazioni, di cui all'articolo 67, commi 2 e 3, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, sulla base dei seguenti principi:

- a) correlazione diretta e significativa con l'impegno e la rilevanza delle prestazioni rese, ponderate sul piano qualitativo e quantitativo;
- b) correlazione con i livelli di innovazione, snellimento e semplificazione dell'azione amministrativa;
- c) correlazione con i carichi di lavoro dell'ufficio o sede di appartenenza da definire in base ad apposite e oggettive rilevazioni e con il miglioramento dei servizi resi;
- d) dimensione individuale del contributo o apporto dato alla realizzazione degli obiettivi dell'ufficio.

Art. 4 Legge 4 marzo 2009, n. 15 "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti"

1. L'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo è finalizzato a modificare ed integrare la disciplina del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici dell'intero procedimento di produzione del servizio reso all'utenza tramite la valorizzazione del risultato ottenuto dalle singole strutture, a prevedere mezzi di tutela giurisdizionale degli interessati nei confronti delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici che si discostano dagli standard qualitativi ed economici fissati o che violano le norme preposte al loro operato, nonché a prevedere l'obbligo per le amministrazioni, i cui indicatori di efficienza o produttività si discostino in misura significativa, secondo parametri deliberati dall'organismo centrale di cui al comma 2, lettera f), dai valori medi dei medesimi indicatori rilevati tra le amministrazioni omologhe rientranti nel 25 per cento delle amministrazioni con i rendimenti più alti, di fissare ai propri dirigenti, tra gli obiettivi di cui alla lettera b) del medesimo comma 2, l'obiettivo di allineamento entro un termine ragionevole ai parametri deliberati dal citato organismo centrale e,

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DEL PIEMONTE, LIGURIA E VALLE D'AOSTA VIA BOLOGNA 148 - TORINO		
PROCEDURA GESTIONALE STANDARD		
IL SISTEMA DI VALUTAZIONE ? RESPONSABILI DI STRUTTURA COMPLESSA O DI STRUTTURA SEMPLICE DI STAFF		
PGS N°	20IZ155	AREA:
EDIZ./REV. N° 00/00	PAGINA 6 DI 11	DATA: 30/09/2013

infine, a prevedere l'attivazione di canali di comunicazione diretta utilizzabili dai cittadini per la segnalazione di disfunzioni di qualsiasi natura nelle amministrazioni pubbliche.

2. Nell'esercizio della delega nella materia di cui al presente articolo il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) individuare sistemi di valutazione delle amministrazioni pubbliche diretti a rilevare, anche mediante ricognizione e utilizzo delle fonti informative anche interattive esistenti in materia, nonché con il coinvolgimento degli utenti, la corrispondenza dei servizi e dei prodotti resi ad oggettivi standard di qualità, rilevati anche a livello internazionale;

b) prevedere l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre, in via preventiva, gli obiettivi che l'amministrazione si pone per ciascun anno e di rilevare, in via consuntiva, quanta parte degli obiettivi dell'anno precedente è stata effettivamente conseguita, assicurandone la pubblicità per i cittadini, anche al fine di realizzare un sistema di indicatori di produttività e di misuratori della qualità del rendimento del personale, correlato al rendimento individuale ed al risultato conseguito dalla struttura;

c) prevedere l'organizzazione di confronti pubblici annuali sul funzionamento e sugli obiettivi di miglioramento di ciascuna amministrazione, con la partecipazione di associazioni di consumatori e utenti, organizzazioni sindacali, studiosi e organi di informazione, e la diffusione dei relativi contenuti mediante adeguate forme di pubblicità, anche in modalità telematica;

d) promuovere la confrontabilità tra le prestazioni omogenee delle pubbliche amministrazioni anche al fine di consentire la comparazione delle attività e dell'andamento gestionale nelle diverse sedi territoriali ove si esercita la pubblica funzione, stabilendo annualmente a tal fine indicatori di andamento gestionale, comuni alle diverse amministrazioni pubbliche o stabiliti per gruppi omogenei di esse, da adottare all'interno degli strumenti di programmazione, gestione e controllo e negli strumenti di valutazione dei risultati;

e) riordinare gli organismi che svolgono funzioni di controllo e valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche secondo i seguenti criteri:

1) estensione della valutazione a tutto il personale dipendente;

2) estensione della valutazione anche ai comportamenti organizzativi dei dirigenti;

3) definizione di requisiti di elevata professionalità ed esperienza dei componenti degli organismi di valutazione;

4) assicurazione della piena indipendenza e autonomia del processo di valutazione, nel rispetto delle metodologie e degli standard definiti dall'organismo di cui alla lettera f);

5) assicurazione della piena autonomia della valutazione, svolta dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni e responsabilità;

Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"

"Art. 4, comma 2, lettera e) riordinare gli organismi che svolgono funzioni di controllo e valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche secondo i seguenti criteri:

1) estensione della valutazione a tutto il personale dipendente;....

Art. 5, comma 2 "a) stabilire percentuali minime di risorse da destinare al merito e alla produttività, previa valutazione del contributo e del rendimento del singolo dipendente formulati in relazione al risultato, evitando la corresponsione generalizzata ed indifferenziata di indennità e premi incentivanti a tutto il personale;

b) prevedere che la valutazione positiva conseguita dal dipendente in un congruo arco temporale costituisca un titolo rilevante ai fini della progressione in carriera e dei concorsi riservati al personale interno
....."

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DEL PIEMONTE, LIGURIA E VALLE D'AOSTA VIA BOLOGNA 148 - TORINO		
PROCEDURA GESTIONALE STANDARD		
IL SISTEMA DI VALUTAZIONE ? RESPONSABILI DI STRUTTURA COMPLESSA O DI STRUTTURA SEMPLICE DI STAFF		
PGS N°	20IZ155	AREA:
EDIZ./REV. N° 00/00	PAGINA 7 DI 11	DATA: 30/09/2013

Decreto Legislativo 1 agosto 2011, n. 141

Art. 5, co 11 Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95 “Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini (nonché misure di rafforzamento patrimoniale delle imprese del settore bancario)”

“Nelle more dei rinnovi contrattuali di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 1 agosto 2011, n. 141, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo parere della Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, sono individuati i criteri per la valutazione organizzativa e individuale dei dipendenti pubblici, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 18 del decreto legislativo 29 ottobre 2009, n. 150. I criteri stabiliti con il predetto decreto non si applicano alle amministrazioni che sono già dotate di strumenti per la valutazione organizzativa ed individuale dei dipendenti”

Art. 1 Legge 7 agosto 2012, n. 135 “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, recante disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica con invarianza dei servizi ai cittadini.

il comma 11 e' sostituito dai seguenti:

«11. Nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione:

a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali;

b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi.

11-bis. Per gli stessi fini di cui al comma 11, la misurazione e valutazione della performance individuale del personale e' effettuata dal dirigente in relazione:

a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;

b) al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

11-ter. Nella valutazione della performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

11-quater. Ciascuna amministrazione monitora annualmente, con il supporto dell'Organismo indipendente di valutazione, l'impatto della valutazione in termini di miglioramento della performance e sviluppo del personale, al fine di migliorare i sistemi di misurazione e valutazione in uso.

11-quinquies. Ai dirigenti e al personale non dirigenziale che risultano più meritevoli in esito alla valutazione effettuata, comunque non inferiori al 10 per cento della rispettiva totalità dei dipendenti oggetto della valutazione, secondo i criteri di cui ai commi 11 e 11-bis e' attribuito un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, tra il 10 e il 30 per cento rispetto al trattamento accessorio medio attribuito ai dipendenti appartenenti alle stesse categorie, secondo le modalità stabilite nel sistema di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La presente disposizione si applica ai dirigenti con riferimento alla retribuzione di risultato.

11-sexies. Le amministrazioni rendono nota l'entità del premio mediamente conseguibile dal personale

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DEL PIEMONTE, LIGURIA E VALLE D'AOSTA VIA BOLOGNA 148 - TORINO		
PROCEDURA GESTIONALE STANDARD		
IL SISTEMA DI VALUTAZIONE ? RESPONSABILI DI STRUTTURA COMPLESSA O DI STRUTTURA SEMPLICE DI STAFF		
PGS N°	20IZ155	AREA:
EDIZ./REV. N° 00/00	PAGINA 8 DI 11	DATA: 30/09/2013

dirigenziale e non dirigenziale e pubblicano sui propri siti istituzionali i dati relativi alla distribuzione del trattamento accessorio, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi»

4. DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

- DirGen: Direzione Generale
- DG: Direttore Generale
- DS: Direttore Sanitario
- DA: Direttore Amministrativo
- RSC: Responsabile Struttura Complessa
- RSS: Responsabile Struttura Semplice
- SC: Struttura Complessa
- SS: Struttura Semplice
- SSS: Struttura Semplice di Staff
- UO: Unità Operative
- SMP: Struttura Tecnica per la Misurazione della Performance
- VPI: Valutatore di Prima Istanza
- VSI: Valutatore di Seconda Istanza
- IRISWIN: Software di gestione del personale che comprende il modulo di amministrazione del sistema valutazione
- IRISWEB: Interfaccia Web di IrisWin che, tramite apposito modulo, permette la valutazione del personale.

5. RESPONSABILITA'

5.1 Direzione Generale (Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo)

5.2 Valutatori

5.2.1. Direzione Generale (Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo).

5.3 **Valutati.** Tutti i responsabili di struttura, complessa e semplici di staff, relativamente alle Competenze e Comportamenti generali.

5.4 Struttura per la Misurazione della Performance.

Collabora con la Direzione Generale e le Strutture sopra individuate per la strutturazione del processo: predisposizione ed elaborazione delle schede, predisposizione della eventuale documentazione di supporto; svolge la funzione di archiviazione della documentazione cartacea e informatica relativa.

5.5 **S.S. Controllo di Gestione e Servizio Informativo Aziendale.** Cura con SMP la procedura informatica della scheda di valutazione

6. MODALITA' ESECUTIVE

6.1 Fase Propedeutica Annuale

6.1.1 All'inizio di ogni anno la SMP valuta ed eventualmente corregge nel sistema IrisWin l'associazione tra tutti i dipendenti sottoposti a valutazione (responsabili di struttura, complessa e semplici di staff), e loro valutatori (Direttore Generale, Direttore Sanitario, Direttore Amministrativo).

6.1.2 La SMP configura ad inizio anno i seguenti aspetti del sistema di valutazione su IrisWin:

- 6.1.2.1 Date di scadenza degli step legati alla compilazione delle schede di valutazione
- 6.1.2.2 Eventuali variazioni degli indicatori di valutazione della Sezione A

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DEL PIEMONTE, LIGURIA E VALLE D'AOSTA VIA BOLOGNA 148 - TORINO		
PROCEDURA GESTIONALE STANDARD		
IL SISTEMA DI VALUTAZIONE ? RESPONSABILI DI STRUTTURA COMPLESSA O DI STRUTTURA SEMPLICE DI STAFF		
PGS N°	20IZ155	AREA:
EDIZ./REV. N° 00/00	PAGINA 9 DI 11	DATA: 30/09/2013

I fattori di valutazione della Sezione A hanno un peso pari al 25% della scheda di budget e sono i seguenti:

Fattori di valutazione – Sezione A - per i Responsabili di Struttura Complessa e/o di Struttura Semplice di Staff

Comunicazione interna ed esterna

capacità di promuovere attività di cooperazione tra strutture aziendali diverse
capacità di impegno nel diffondere l'immagine aziendale
capacità di diffondere le informazioni e la trasparenza operativa
capacità di rapportarsi in modo costruttivo con la direzione

Programmazione e controllo

capacità di proporre ed assegnare obiettivi coerenti con le strategie aziendali
capacità di coinvolgere i propri collaboratori nella gestione del budget
capacità di individuare e rimuovere le cause che determinano scostamenti dagli obiettivi di budget

Organizzazione e management

capacità di partecipare costantemente alle attività promosse dalla direzione generale
capacità di agire in coerenza con le linee guida aziendali nel rispetto delle priorità, dei vincoli e delle compatibilità
capacità di anticipare e risolvere i problemi della propria struttura in merito alle criticità generali
capacità di gestire la responsabilità, le decisioni, le priorità e il tempo

Gestione delle risorse umane

capacità di motivare, valutare e valorizzare i propri collaboratori
capacità di individuare carichi di lavoro equilibrati e una corretta gestione degli istituti contrattuali
capacità di creare un clima organizzativo positivo e favorevole all'uso ottimale delle risorse
capacità di valorizzare le competenze

Gestione delle risorse tecnico-economiche-finanziarie

capacità di rispettare il budget assegnato contribuendo alla riduzione dei costi
capacità di promuovere e supportare processi condivisi di miglioramento continuo della qualità
capacità di utilizzare in modo efficiente le risorse disponibili
capacità di gestire le risorse tecniche e tecnologiche e di provvedere ad una efficiente manutenzione

Aggiornamento, diffusione delle conoscenze e gestione dell'innovazione

capacità di promuovere e facilitare iniziative di aggiornamento per la crescita personale e professionale degli operatori
capacità di ricerca, elaborazione e diffusione delle informazioni utili per l'azienda
capacità di adeguare la propria organizzazione all'evoluzione delle conoscenze, delle tecnologie, degli istituti contrattuali e normativi
capacità di promuovere, diffondere, gestire ed implementare linee guida e protocolli aziendali

6.2 Fase Assegnazione degli Obiettivi

6.2.1 All'inizio dell'anno, terminate le operazioni di cui al par. 6.1, la Direzione all'interno del processo di individuazione degli obiettivi di budget, comunica ai responsabili di struttura complessa e semplice di

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DEL PIEMONTE, LIGURIA E VALLE D'AOSTA VIA BOLOGNA 148 - TORINO		
PROCEDURA GESTIONALE STANDARD		
IL SISTEMA DI VALUTAZIONE ? RESPONSABILI DI STRUTTURA COMPLESSA O DI STRUTTURA SEMPLICE DI STAFF		
PGS N°	20IZ155	AREA:
EDIZ./REV. N° 00/00	PAGINA 10 DI 11	DATA: 30/09/2013

- staff i fattori relativi alle Competenze e ai Comportamenti generali su cui il responsabile verrà valutato.
- 6.2.2 Fatto ciò il Valutatore clicca sul pulsante “Stato avanzamento” in modo da richiedere la “Presenza Visione” al Valutato dei relativi fattori di valutazione.
- 6.2.3 Il Valutato, accedendo con le proprie credenziali di autenticazione ad IrisWeb, può visualizzare la scheda compilata al punto 6.3 e procedere alla “Presenza Visione” della stessa, rispondendo “Sì” alla richiesta formulata dal sistema.
- 6.2.4 La scheda in questa fase è disponibile in sola lettura per tutti gli utenti abilitati alla visualizzazione (Valutato, Valutatore, SMP).

6.3 Fase Valutazione a Fine Periodo di riferimento

- 6.3.1 Solo in questa fase – e comunque nel periodo previsto e comunicato tramite comunicazione interna dalla SMP – è possibile inserire le valutazioni finali del personale.
- 6.3.2 La direzione generale deve apporre la valutazione per ciascun punto della SezioneA utilizzando gli appositi menù a tendina e consultando la legenda:
- 1: Scarso
 - 2: Da Migliorare
 - 3: Soddisfacente/Adeguate
 - 4: Buono
 - 5: Ottimo
- le valutazioni 1, 2 e 5 dovranno essere giustificate nell'apposito campo “Note Valutazione”
- 6.3.3 E' possibile aggiungere commenti di fine valutazione: per il VPI usando il campo “Commenti Valutatore”; per il Valutato nel campo “Commenti Valutato”. Ogni annotazione deve essere preceduta dalla data di inserimento
- 6.3.4 All'interno del campo “Eventuali Proposte Formative” il valutatore ha facoltà di inserire proposte formative che si ritengono necessarie per il Valutato.
- 6.3.5 Compilati tutti i campi relativi alla valutazione, il sistema provvede a calcolare automaticamente il campo “Valutazione finale (%)”. Tale valutazione è parte integrante del processo di budget in cui è coinvolto il responsabile di struttura complessa e di struttura semplice di staff.
- 6.3.6 Al termine della valutazione il VPI clicca sul pulsante “Avanzamento Stato” che permette di concludere la fase di valutazione, portando la scheda allo stato “Valutazione terminata”
- 6.3.7 IrisWeb rende disponibile la visualizzazione della scheda al Valutato e al Valutatore; il Valutato deve, accedendo al sistema con le proprie credenziali di Iris Web, procedere alla “Presenza Visione” della stessa, rispondendo “Sì” alla richiesta formulata dal sistema.

Ciò che non è previsto nella procedura viene disciplinato dal processo di budget.

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DEL PIEMONTE, LIGURIA E VALLE D'AOSTA VIA BOLOGNA 148 - TORINO		
PROCEDURA GESTIONALE STANDARD		
IL SISTEMA DI VALUTAZIONE ? RESPONSABILI DI STRUTTURA COMPLESSA O DI STRUTTURA SEMPLICE DI STAFF		
PGS N°	20IZ155	AREA:
EDIZ./REV. N°	00/00	PAGINA 11 DI 11 DATA: 30/09/2013

ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DEL PIEMONTE, LIGURIA E VALLE D'AOSTA VIA BOLOGNA 148 – TORINO			
ELENCO DEI DOCUMENTI ALLEGATI ALLA P.G.S N° 20IZ155			
CODICE DOCUMENTO	TITOLO	ED./REV.	N° PAGINE
ELENCO DEI DOCUMENTI COLLEGATI ALLA P.G.S N° 20IZ155			
CODICE DOCUMENTO	TITOLO		