



REGIONE CALABRIA

**AZIENDA OSPEDALIERA PUGLIESE-CIACCIO
CATANZARO**

DIPARTIMENTO DI STAFF

AREA PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO

PIANO DELLA PERFORMANCE 2018-2020

ALLEGATO C

Regole di Calcolo

Il presente sistema prevede, per il personale dirigente e per il personale non dirigente fascia D titolare di posizione organizzativa e alta professionalità, l'incidenza della performance generale di Ente sulla valutazione individuale nella misura del 10%.

Per il personale afferente alla fascia D, il peso della performance generale dell'Ente sulla performance individuale è 5%

La performance organizzativa della struttura di appartenenza incide sulla performance individuale del personale dirigente e dei titolari di Posizione organizzativa e Alta professionalità nella misura del 40% e 30%. Per il personale non dirigente è prevista una differenziazione in relazione alla categoria di inquadramento.

Viene prevista una coerenza tra la misurazione della performance generale di Ente (cui concorrono tutti gli obiettivi strategici di performance) e la performance organizzativa delle strutture (cui concorrono gli obiettivi operativi che declinano quelli strategici).

In questo modo viene perseguito l'obiettivo di rendere coerenti i diversi livelli di misurazione della performance oltre che determinare una sicura incidenza sulla performance individuale.

Le competenze e comportamenti professionali e organizzativi in attuazione dei principi indicati nel D.lgs. 150/2009, include fra gli ambiti di misurazione della performance individuale "i comportamenti professionali e organizzativi" del personale dipendente. Come noto, si tratta di quei comportamenti che non producono effetti immediatamente misurabili in termini di risultati perché correlati ad aspetti qualitativi di natura soggettiva (si pensi ad esempio alle dimensioni motivazionali sulla collaborazione con i colleghi o alla disponibilità al cambiamento). La valutazione dei comportamenti organizzativi non attiene a risultati ottenuti e misurabili in termini numerici ma, è indubbio, che un dirigente, con il suo comportamento è capace di influenzare in modo consistente il clima e la cultura dell'organizzazione, o la valorizzazione dei collaboratori, insomma tutti criteri difficilmente ancorabili ad obiettivi specifici misurabili. La valutazione dei comportamenti organizzativi avviene attraverso l'esame di un insieme di elementi valutativi che, limitatamente al personale con qualifica dirigenziale, sono genericamente rappresentati da:

- Capacità manageriali;
- Valorizzazione risorse umane.
- Grado di cooperazione e capacità di Comunicazione interna ed esterna;
- Complessità organizzativa e innovazione;
- ciclo di gestione della performance: rispetto dei termini e delle procedure;
- Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali.

Per la valutazione individuale dei dirigenti apicali per l'annualità 2018, saranno utilizzati solo alcuni elementi ritenuti maggiormente significativi tra quelli sopra indicati.

Con riferimento al personale non dirigente, gli elementi di dettaglio, concernono:

- Utilizzo e aggiornamento delle conoscenze tecnico-professionali;
- Capacità propositiva;
- Capacità attuativa;
- Grado di autonomia operativa;
- Capacità di reporting;
- Capacità di lavorare in gruppo;
- Flessibilità;
- Capacità di relazione;
- Adattabilità al contesto lavorativo.

Capacità di differenziazione delle valutazioni

Ai sensi del Regolamento sulla performance, la valutazione individuale del personale dirigente è misurata, tra l'altro, dalla Capacità di valutare i propri collaboratori dimostrata anche attraverso una significativa differenziazione delle valutazioni. Con riferimento a tale fattore valutativo, il Piano della performance deve prevedere le modalità di calcolo della capacità di differenziazione delle valutazioni nel rispetto delle seguenti indicazioni:

- ☐ L'applicazione del punteggio deve essere effettuata a posteriori, dopo che i singoli dirigenti abbiano effettuato le valutazioni di competenza, confrontando l'esito del calcolo delle capacità di differenziazione dei dirigenti di ciascun dipartimento.
- ☐ L'esito del calcolo di cui al punto precedente darà luogo ad una graduatoria delle capacità di differenziazione nell'ambito di ciascun dipartimento.

- Al dirigente con la capacità di differenziazione più elevata verrà assegnato il punteggio massimo.
- Al dirigente con la capacità di differenziazione più bassa verrà assegnato il punteggio minimo.
- Agli altri dirigenti verrà assegnato un punteggio proporzionato in base ad una scala proporzionale tra il punteggio minimo e il punteggio massimo.
- Per i dirigenti di dipartimento la graduatoria verrà effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione in base agli esiti del calcolo della capacità di differenziazione effettuata sulla base delle valutazioni di competenza di ciascun direttore di dipartimento.
- Ai fini del calcolo delle capacità di differenziazione dovranno essere considerate le valutazioni effettuate nel medesimo anno solare.

Per la misurazione della capacità di differenziazione dei giudizi sarà utilizzato lo Scarto Quadratico medio relativizzato (σ_r). Si tratta di un indice di variabilità statistica basato sullo scarto rispetto al valore medio delle valutazioni effettuate da ciascun dirigente con riferimento alla performance del personale assegnato. Al fine di ottenere un range di variazione dei punteggi tra 0 e 100, lo Scarto Quadratico medio viene relativizzato rapportandolo al suo valore massimo.

A partire dall'anno 2019 l'applicazione del punteggio relativo al Fattore valutativo "Capacità di differenziazione" deve essere effettuata a posteriori confrontando il valore dello Scarto Quadratico medio relativizzato (σ_r) di tutti i dirigenti afferenti allo stesso Dipartimento.

Pertanto, sulla base delle valutazioni espresse dai dirigenti nell'anno solare di riferimento, viene individuato lo Scarto Quadratico medio relativizzato più alto (σ_{max}) registrato nel Dipartimento.

Il punteggio da assegnare sarà determinato

come segue:

- Al dirigente con la capacità di differenziazione più elevata verrà assegnato un punteggio pari a 5;
- Agli altri dirigenti verrà assegnato un punteggio proporzionato determinato dalla seguente formula:

$$\text{Punteggio} = 5 \cdot \sigma_r \div \sigma_{max}$$