



Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico  
Gaetano Pini-CTO

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Gaetano Pini

## VERBALE N. 1 DELL'INCONTRO CON IL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL GIORNO 13 GENNAIO 2023

Il giorno 13 gennaio 2023 alle ore 14:30, si è tenuto da remoto un incontro con i componenti del Nucleo di Valutazione delle Prestazioni con il seguente argomento:

- Bozza del nuovo sistema di valutazione del personale.

Sono presenti per il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni:

dr. Maurizio Emanuele Pizzicaroli	Presidente NVP;
prof.ssa Cristina Filannino	Componente NVP;
dr. Francesco Caprara	Componente NVP.

Sono presenti per l'ASST:

dott.ssa Angela Iuliano	Dirigente Amministrativo S.S. Controllo di Gestione
dott. Vito Nicolai	Direttore S.C. Gestione e Sviluppo RU
dott.ssa Michela Di Fant	Coll. Amministrativo S.C. Gestione e Sviluppo RU

Il Direttore Amministrativo (DA) illustra le slide sull'argomento, anticipate al NVP via e-mail. Relative ad un sistema unico di valutazione per tutto il personale delle varie aree e ruoli; anche le schede avranno sostanzialmente la stessa struttura di base differenziandosi, necessariamente, a seconda di area, ruolo di appartenenza del valutato e incarico eventualmente conferito. In linea di massima, spiega il dott. Manganaro, le innovazioni apportate rispetto all'attuale sistema di valutazione ed alle relative schede oggi vigenti in Azienda, seppur assolutamente rispettose di tutta la normativa vigente in materia e non discutibili dal punto di vista di contenuti, funzionalità e uniformità tra di esse, sono poche ma sostanziali e ricadono su tutto il processo valutativo:

1. semplificazione del processo valutativo: ci sarà un'unica scheda di valutazione "madre" per gestire le differenti tipologie di valutazione previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva (la stessa scheda varrà, pertanto, per le differenti tipologie di valutazione) quali:
  - valutazione annuale ai fini della premialità (retribuzione di risultato/produttività);
  - valutazione quinquennale e passaggio alla fascia superiore;
  - valutazione degli incarichi dirigenziali;
  - progressioni economiche all'interno delle aree e progressioni tra le aree;
  - valutazione degli incarichi di posizione, di funzione organizzativa e professionale);
2. informatizzazione e dematerializzazione del processo valutativo: l'intero processo sarà gestito con software dedicato;

Mr

1  
MMP  
OK  
FC



3. specificità della valutazione tramite i descrittori: per ogni item di valutazione dei "comportamenti organizzativi" sono stati predisposti dei descrittori specifici (per i fattori/item e singolo punteggio di ognuno), che definiscono la valenza di una valutazione piuttosto che di un'altra e che, di conseguenza, guidano il valutatore nella scelta del giudizio corretto;
4. introduzione dell'autovalutazione;
5. introduzione di una fase di "calibrazione" che precede l'ufficializzazione delle valutazioni per correggere eventuali disequilibri sistematici nella valutazione di alcune UUOO;
6. previsione di un momento strutturato obbligatorio di confronto tra valutato e valutatore (colloquio) al termine dell'anno di riferimento;
7. procedimentalizzazione della gestione delle controversie.

Il dott. Manganaro segnala al Nucleo come nel corso dei primi incontri sindacali sia emersa la proposta di parte sindacale di introdurre anche la *Bottom Up* ("valutazione dal basso": valutazione del proprio superiore gerarchico da parte dei collaboratori) anche del valutatore, che si può introdurre in vari modi, non per forza facendo discendere una conseguenza immediata per il dirigente; è necessario però trovare delle strategie operative che consentano di dare un valore aggiunto al sistema valutativo e che non si riveli una opportunità di sfogo da parte del valutato.

Il dr. Pizzicaroli premette che il tema è intricato e complesso, come tutto quello dell'intera valutazione. Ritiene utile una valutazione da parte dei collaboratori, con tutti gli effetti collaterali citati. Bisogna trovare dei rimedi, dei correttivi; si potrebbe introdotto a livello sperimentale come elemento conoscitivo per l'ASST. Intelligente la valutazione dei dirigenti legata alla performance dell'ente; importantissima anche l'informatizzazione. Chiede se ci siano già gli applicativi in uso e se sia prevista una scheda unica per tutti i tipi di performance.

Il DA chiarisce che non è ancora disponibile un applicativo in azienda ma che il suo approvvigionamento in tempi brevi rimane indispensabile; la scheda prevista sarà unica.

La prof.ssa Filannino ritiene utile pensare ad una valutazione *Bottom up*; è vero che l'elemento della valutazione è la gerarchia ma tutto quello che può arricchire il risultato è importante; può non avere un impatto in quanto sperimentale, ma può far capire la strategia della Direzione. E' anche l'occasione per la discussione del risultato. E' importante tutelare la possibilità di far dire le cose, quindi l'anonimato, che dovrebbe essere preferibile.

Il dr. Nicolai sottolinea che il plus è utilizzare un'unica matrice per tutte le dimensioni di valutazione. Gli interlocutori sono tanti: NVP, Collegio, Tecnico, valutatore di prima istanza. Lo schema univoco consente in un tempo abbastanza breve di avere tutte le informazioni necessarie per la valutazione.

Il dr. Caprara esprime apprezzamento per la volontà di razionalizzare il sistema di valutazione; si riserva di approfondire la documentazione per dare dei contributi opportuni. Si rimane in attesa delle ulteriori osservazioni del NVP.



Centro Specialistico Ortopedico Traumatologico  
Gaetano Pini-CTO

Sistema Socio Sanitario



Regione  
Lombardia

ASST Gaetano Pini

L'incontro si chiude alle ore 15:30.

Per il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni:

dr. Maurizio Emanuele Pizzicaroli

Prof.ssa Cristina Filannino

dr. Francesco Caprara

Per l'amministrazione:

dott.ssa Angela Iuliano

dott. Vito Nicolai

dott.ssa Michela Di Fant