

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA - ROMAGNA**

Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico



PG 0003391 del 28/2/2022

Guida alla valutazione aziendale del personale dell'Istituto Ortopedico Rizzoli

rev. 2022

sintesi sezioni relative al Sistema Premiante

(come da Prot. 21/12/2021.1173669.U OIV-SSR)

SOMMARIO

1. SCOPO E PRINCIPI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	3
2. PERFORMANCE	5
Performance Organizzativa Aziendale.....	5
Performance Organizzativa di C.d.R.	6
Performance Individuale	7
3. ALLEGATI.....	8

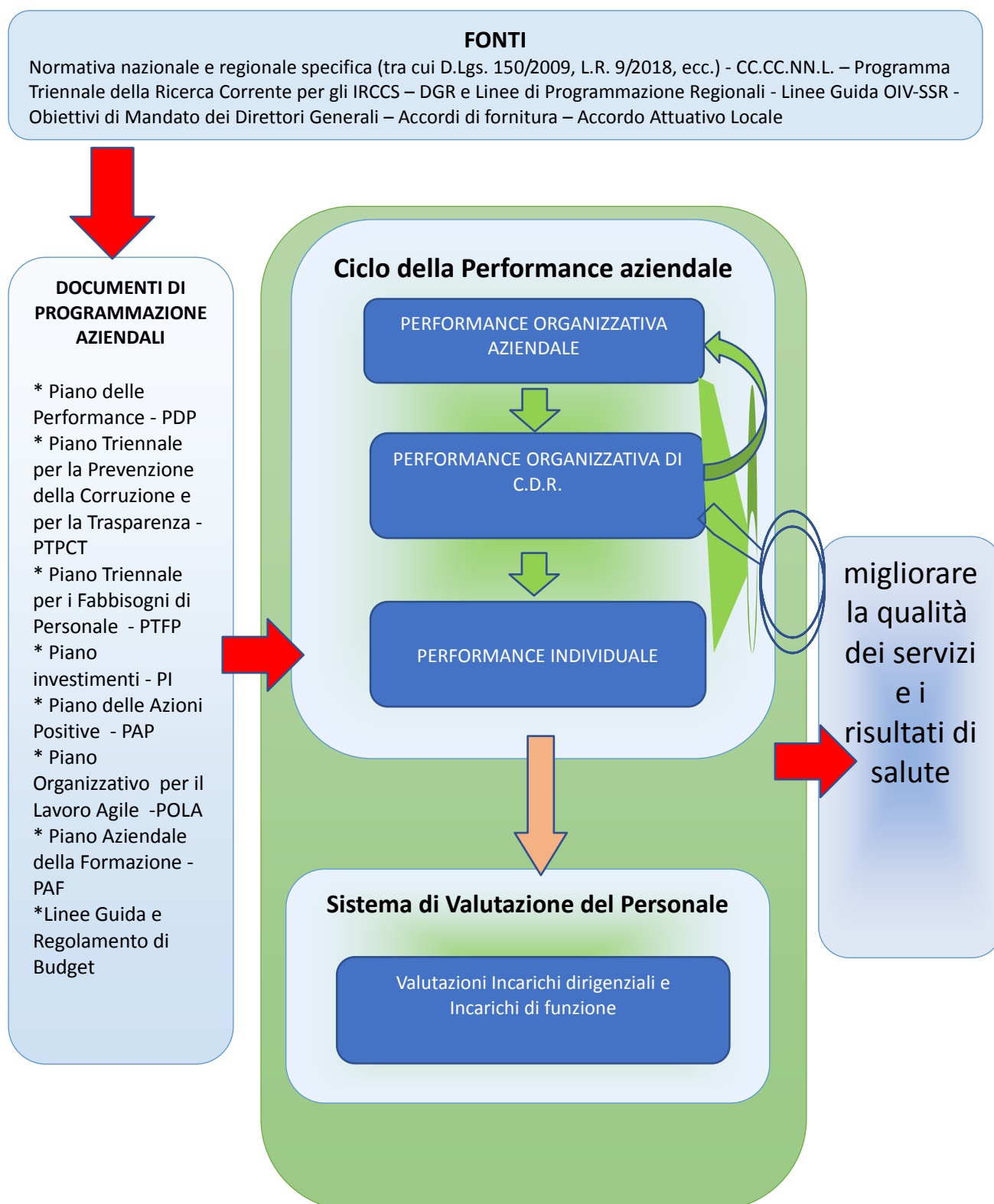
1. SCOPO E PRINCIPI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La valutazione è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro e trova il suo fondamento nelle disposizioni normative e regolamentari nazionali e regionali.

Obiettivo primario dei processi valutativi è migliorare complessivamente i risultati organizzativi aziendali e la qualità dei servizi prodotti, in un'ottica di valorizzazione e responsabilizzazione del personale, per il pieno svolgimento delle funzioni istituzionali assegnate alle Aziende Sanitarie e il soddisfacimento dei bisogni dei cittadini e dei clienti esterni ed interni.

COSA VUOL DIRE "VALUTARE"	DARE VALORE AL PROFESSIONISTA ED AL SUO IMPEGNO NELLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI Valutare la performance significa "dare valore" all'impegno in termini di risultati (cosa si è fatto) e di contributo (come si è fatto) che ciascun soggetto (definito come organizzazione, unità organizzativa, equipe, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata concepita. Le procedure di valutazione sono improntate ai seguenti principi: a) imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione delle relative componenti retributive; b) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate e motivazione della valutazione espressa; c) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza; d) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.
PERCHE' VALUTARE	Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance disciplina la misurazione e valutazione integrata della performance in tutti i livelli organizzativi dell'Azienda, traccia i contenuti programmatici della pianificazione e verifica i risultati aziendali ed individuali. L'integrazione tra Ciclo della Performance, Sistema di Valutazione degli Incarichi e Sistema Formativo permette inoltre di promuovere un processo di sviluppo e di valorizzazione del personale utilizzando gli strumenti previsti dalla normativa nazionale e dalle Linee Guida dell'OIV-SSR. Il valutatore ha maggiore consapevolezza del suo ruolo e viene responsabilizzato nei confronti del raggiungimento degli obiettivi aziendali e della crescita professionale dei propri operatori. Il valutato è informato sul suo ruolo nel perseguimento degli obiettivi aziendali e ha l'occasione per una riflessione ed un confronto sull'attività svolta, sul suo impegno e sul suo potenziale.
CHI E' VALUTATO	L'Azienda nel suo complesso, le articolazioni organizzative, tutti i professionisti.

Il sistema di valutazione aziendale è un meccanismo operativo che si sviluppa, in coerenza con l'assetto organizzativo aziendale, lungo il seguente percorso:



2. PERFORMANCE

Tutto il personale dell'Azienda (dirigenza e comparto) è coinvolto nella valutazione della Performance Organizzativa Aziendale, di CdR ed Individuale.

Performance Organizzativa Aziendale

CHE COSA VIENE VALUTATO	Come l'Azienda sta realizzando nel corso dell'anno gli obiettivi che le sono stati assegnati.
CHI VIENE VALUTATO E CHI VALUTA	L'Azienda nel suo complesso. <u>Valutatore:</u> Direzione Aziendale.
PROCESSO	<ul style="list-style-type: none">▪ Individuazione obiettivi, indicatori e standard specifici da monitorare▪ Report di Monitoraggio mensile▪ Valutazione andamento mensile degli obiettivi individuati trasmessa a SUMAGP/SUMAEP ed OAS▪ Parere obbligatorio OAS▪ Trasmissione a OIV-SSR rendicontazione periodica
CONSEGUENZE DELLA VALUTAZIONE	La valutazione positiva permette la corresponsione delle quote per stati di avanzamento della retribuzione incentivante/di risultato posticipata di tre mesi secondo quanto previsto dagli Accordi di contrattazione integrativa vigenti.
VALUTAZIONI NEGATIVE	La valutazione negativa non consente la corresponsione delle quote corrispondenti della retribuzione incentivante/di risultato.

Performance Organizzativa di C.d.R.

CHE COSA VIENE VALUTATO	Come le singole articolazioni organizzative hanno realizzato nell'anno gli obiettivi assegnati in sede di negoziazione di budget.
CHI VIENE VALUTATO E CHI VALUTA	<p>Le singole articolazioni organizzative - Direttore ed equipe (Dirigenza e Comparto)</p> <p><u>Valutatore 1 istanza:</u> Direzione Aziendale <u>Valutatore 2 istanza:</u> OAS IOR</p>
PROCESSO E STRUMENTI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Piano della Performance triennale ▪ Linee Guida e Regolamento di Budget annuali ▪ Negoziazione di budget con i Dipartimenti e le articolazioni organizzative <ul style="list-style-type: none"> Gli Obiettivi si articolano in: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Istituzionali – di natura strategica il cui raggiungimento è vincolante per la corresponsione della eventuale retribuzione incentivante/di risultato ▪ Pesati – a cui sono attribuiti pesi percentuali ed a cui è correlato il sistema premiante ▪ Non Pesati di Posizione/di Equipe – collegati ad aree di miglioramento in cui si esplica il ruolo del direttore e il contributo dei singoli alla crescita dell'equipe. Concorrono alla valutazione degli incarichi dirigenziali. ▪ Condivisione degli obiettivi negoziati all'interno della articolazione aziendale ▪ Monitoraggi infrannuali ▪ Chiusura budget ▪ Report esiti a Direzioni e OAS ▪ Approvazione Report esiti e validazione percorso metodologico da parte dell'OAS ▪ Trasmissione Report a SUMAGP/SUMAEP e OIV-SSR <p><u>Strumenti:</u> Master Budget di Dipartimento, Schede Budget di CdR</p>
CONSEGUENZE DELLA VALUTAZIONE	<p><u>Conseguenze sul sistema premiante:</u> La valutazione positiva permette la corresponsione del saldo della retribuzione incentivante/di risultato sulla base di quanto stabilito negli accordi aziendali vigenti.</p> <p><u>Conseguenze sulla valutazione degli incarichi:</u> L'esito della valutazione degli "Obiettivi Non Pesati di Posizione/di Equipe" concorre quale elemento aggiuntivo alla valutazione degli incarichi dirigenziali. L'esito del budget del Dipartimento rileva per la valutazione annuale del Direttore di Dipartimento.</p>
VALUTAZIONI NEGATIVE	<p>In caso di non raggiungimento degli Obiettivi Istituzionali non viene corrisposta alcuna retribuzione di risultato/incentivante.</p> <p>Una percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi inferiore al 70% determina la non corresponsione del saldo della retribuzione incentivante/di risultato. In questo caso l'OAS chiede al Direttore/Responsabile una relazione di approfondimento, che viene condivisa con la Direzione Aziendale. L'OAS esprime poi un giudizio di <i>seconda istanza</i> sulla base degli approfondimenti effettuati.</p>

Performance Individuale

<p>CHE COSA VIENE VALUTATO</p>	<p>Si valutano tre dimensioni di Performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ il raggiungimento dell'Obiettivo Individuale assegnato (solo per il personale dirigente e titolare di incarico di funzione del Comparto) ▪ il Contributo Individuale fornito in termini di impegno e allineamento per il perseguimento degli obiettivi complessivi della struttura di appartenenza, l'attenzione ai comportamenti, la disponibilità al cambiamento ed al rafforzamento delle proprie competenze professionali ▪ le Competenze professionali, cioè l'insieme strutturato di conoscenze, capacità ed atteggiamenti necessari per svolgere le specifiche attività correlate al profilo professionale ed al ruolo ricoperto
<p>CHI VIENE VALUTATO E CHI VALUTA</p>	<p>Professionisti a tempo indeterminato e determinato dipendenti per almeno sei mesi e un giorno nell'anno di riferimento.</p> <p><u>Valutatore 1 istanza:</u> Direttore/Responsabile che ha diretta conoscenza dell'attività del valutato</p> <p><u>Tentativo di composizione:</u> Direttore di Dipartimento/Area</p> <p><u>Valutatore 2 istanza:</u> OAS IOR</p>
<p>PROCESSO E STRUMENTI</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attribuzione di un Obiettivo Individuale ad ogni professionista (dirigente e titolare di incarico di funzione del Comparto), monitoraggio infrannuale, ▪ Valutazione della Performance Individuale ▪ Colloquio individuale di comunicazione della valutazione: serve ad esplicitare la valutazione dell'attività svolta ed i risultati conseguiti da ciascun professionista. E' inoltre occasione per esplicitare la valutazione delle competenze effettuata ed a comunicare gli obiettivi di sviluppo auspicati per il periodo successivo ▪ Report di esito Performance Individuale a OAS ▪ Eventuale valutazione di seconda istanza da parte dell'OAS ▪ Trasmissione report a SUMAGP/SUMAEP e OIV-SSR <p><u>Strumento:</u> scheda di valutazione della Performance Individuale</p>

<p>CONSEGUENZE DELLA VALUTAZIONE</p>	<p><u>Conseguenze sul sistema premiante:</u> L'esito positivo della valutazione dell'Obiettivo e del Contributo Individuale è correlato alla corresponsione di quote del saldo della retribuzione incentivante/di risultato, secondo quanto stabilito dagli accordi integrativi aziendali vigenti. La valutazione delle competenze non ha alcun effetto sul sistema premiante.</p> <p><u>Conseguenze sulla valutazione dell'incarico:</u> L'esito della valutazione della Performance Individuale viene acquisito quale elemento aggiuntivo per la valutazione degli incarichi dirigenziali. L'esito della valutazione della Performance Individuale ha valenza anche come esito della valutazione annuale dell'incarico di funzione.</p> <p><u>Conseguenze sullo sviluppo formativo:</u> La valutazione delle Competenze è finalizzata a favorire un percorso di progressivo sviluppo delle competenze del professionista .</p>
<p>VALUTAZIONI NEGATIVE</p>	<p><u>Obiettivo e Contributo Individuale</u> Nel caso la valutazione determini un abbattimento della componente economica variabile (Obiettivo Individuale: "non raggiunto" e/o Contributo Individuale: valutazione complessiva pari a "3"), il professionista può fare richiesta di chiarimenti sull'esito della valutazione. Entro 7 giorni dalla sottoscrizione per presa visione della scheda, può inviare una mail a valutazioni@ior.it, indicando i motivi del disaccordo. Nel caso di mancata sottoscrizione della scheda da parte del valutato, il termine decorre dalla data in cui il valutatore, notificata formalmente la valutazione, attesta l'impossibilità di ottenere la firma. Ricevuta la richiesta, sarà attivato un <i>tentativo di composizione</i>, col quale si richiederà al Direttore del Dipartimento/Area di afferenza di esprimere il proprio parere vincolante in merito. In caso di esito negativo del tentativo di composizione è fatta salva la possibilità per il valutato di richiedere all'Organismo Aziendale di Supporto all'OIV-SSR (OAS) l'attivazione di una <i>valutazione di seconda istanza</i>. Dell'esito della valutazione di 2 istanza viene data comunicazione all'interessato e a SUMAGP/SUMAEP per i provvedimenti conseguenti.</p> <p><u>La valutazione delle competenze</u> non prevede la possibilità di attribuire una valutazione "negativa" in quanto è finalizzata a favorire un percorso di progressivo sviluppo delle competenze del professionista.</p>

3. ALLEGATI

1. Accordo area Sanità
2. Accordo dirigenza p.t.a.
3. Accordo area Comparto

Tutti gli accordi di contrattazione integrativa sono pubblicati nell'apposita sezione di

Amministrazione Trasparente.