



A Z I E N D A  
O S P E D A L I E R A  
S A N T A M A R I A  
T E R N I

Allegato al Verbale del NVA 5/10/2018

## **RELAZIONE SUGLI ESITI DELLE PROCEDURE VALUTATIVE INDIVIDUALI ANNO 2017**

Il processo annuale di valutazione della performance riguarda tutto il personale delle diverse aree della Dirigenza e del Comparto dell'Azienda e di quello Universitario e convenzionato, così come da specifici accordi presi tra l'Azienda ospedaliera e l'ente di provenienza del personale di che trattasi.

La valutazione in Azienda è considerata quale fattore determinante per garantire percorsi di sviluppo e di valorizzazione dei singoli professionisti e pertanto è finalizzata ad esprimere un giudizio complessivo, formulato sulla base di elementi, in parte, correlati al risultato, in parte, collegati a valutazioni di carattere gestionale e/o professionale.

I due livelli di valutazione, nelle sue componenti di performance organizzativa e di quella individuale, sono collegati tra loro e riguardano rispettivamente la valutazione e la valorizzazione del grado di raggiungimento degli obiettivi dei dipartimenti e delle strutture complesse ("valutazione della performance organizzativa") e degli obiettivi individuali del personale ("valutazione della performance individuale") rispetto

- la qualità dell'esercizio del ruolo;
- le dimostrate competenze professionali specifiche del profilo;
- e nell'ambito della performance organizzativa, il contributo quali-quantitativo assicurato:
  - agli specifici obiettivi di gruppo;
  - al raggiungimento della performance della struttura di appartenenza.

La rilevazione della performance organizzativa è strettamente connessa al sistema di Budgeting aziendale per Centri di Responsabilità e di Costo e tiene conto, così come riportato dal Comitato di Budget nei documenti relativi ai risultati definitivi per l'anno 2017.

La rilevazione della performance individuale per l'anno 2017 è stata avviata per opportunità solo nel mese di maggio ad elezioni RSU concluse, con note della Direzione Sanitaria e Amministrativa per le Dirigenze n.24112 del 02/05/2018 e per il Comparto n. 24108 del 02/05/2018 per il personale dell'Area delle Funzioni Centrali e Amministrative e n. 24102 del 02/05/2018 per il personale dell'Area Sanitaria.

In particolare per l'area sanitaria così come previsto dalla regolamentazione vigente e dal Piano Performance aziendale, la valutazione è stata effettuata anche attraverso una rilevazione semestrale attraverso la valorizzazione delle schede di valutazioni nel luglio 2017 e poi allegate a quelle definitive redatte in occasione dell'avvio sopra riportato.

Le procedure di acquisizione di tutte le schede di valutazione sarebbero dovute concludersi la prima quindicina di giugno se fosse stato rispettato il termine di consegna previsto per il 31 maggio, purtroppo invece, a causa di cessazioni e quiescenze di corso anno e vacanze di primariato sono tuttora in corso le acquisizioni di circa n. 40 schede di valutazione, nonostante il monitoraggio costante e il supporto fornito dalla Direzione Risorse Umane e in particolare dall'Ufficio Relazioni Sindacali.

Non risultano allo stato schede contestate e/o invalidate

Attraverso la valorizzazione della performance individuale il personale dirigente e del Comparto accede al sistema di premialità individuale: Premio della Qualità della prestazione individuale e Sviluppo Professionale.

Attraverso:

- gli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di eventuale diretta responsabilità;
- la valorizzazione della partecipazione alla performance organizzativa della struttura d'appartenenza.

il personale dirigente e quello di Comparto, accedono rispettivamente alla retribuzione di risultato/produttività collettiva da performance organizzativa.

Tale misura incentiva è legata al raggiungimento degli obiettivi concordati con i direttori delle strutture organizzative aziendali in sede di negoziazione di budget e /o coordinatori del SITRO.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura rappresenta la base per commisurare il trattamento accessorio da attribuire a tutto il personale dirigente afferente alla medesima struttura.

La determinazione della quota individuale della retribuzione di risultato da erogare a consuntivo a ciascun dirigente, è connessa:

per i Responsabili di Centro di Attività/Costo

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di eventuale diretta responsabilità;

per tutti coloro che non sono responsabili del Centro di Attività/Costo di afferenza

- al grado di raggiungimento dei risultati di ogni Centro di Responsabilità/Attività di afferenza e al conseguente ammontare della quota di retribuzione di risultato assegnata;
- al proporzionale grado di partecipazione del dirigente al raggiungimento degli obiettivi dell'eventuale Centro di Responsabilità/Attività afferente valorizzato nelle modalità indicate nelle allegate schede.

Per quanto riguarda il grado di raggiungimento dei risultati di ogni Centro di Attività, si applica un criterio a scaglioni, secondo un rapporto di proporzionalità rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi indicati nel sistema di Budget per la Dirigenza e nelle relative schede di valutazione-sezione di performance organizzativa per il Comparto. In merito alla metodologia utilizzata, in considerazione delle criticità evidenziate dal NVA e delle modifiche apportate in sede di accoglimento da parte della Direzione Aziendale, così come condivise con le parti sindacali, dal prossimo anno entreranno a regime le novità introdotte con il Regolamento Performance in corso di adozione e già valutato positivamente da questo NVA. Per l'anno in esame, sulla base della nota n. 53113 del 26/09/2018 "Risultati definitivi Budget 2017- Performance di Struttura, si è preso atto delle percentuali di raggiungimento delle Performance di struttura utili per la determinazione degli incentivi da performance organizzativa al personale spettanti, con applicazione della metodologia nella stessa indicata

Le quote incentivanti di performance individuale e di performance organizzativa, sono determinate dalla rispettiva valorizzazione raggiunta tramite la scheda di valutazione, rapportata per la performance

organizzativa al rapporto di proporzionalità rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi, con abbattimento percentuale di tutte le assenze complessive anche non continuative dal servizio secondo quanto concordato in sede sindacale.

Si rimanda ai report riepilogativi degli esiti delle valutazioni individuali anno 2017 e la correlata valorizzazione economica in incentivi.