

La valutazione dei risultati e il sistema Premiante

L'Azienda sta sviluppando modelli organizzativi che prevedono una maggiore partecipazione del personale con assunzione di responsabilità diretta nella gestione dell'attività dell'Azienda.

Attualmente l'Azienda subordina l'attribuzione delle quote economiche collegate alle incentivazioni della produttività per il Personale del Comparto e alla retribuzione di risultato per i Dirigenti al raggiungimento degli obiettivi individuati dalla Direzione Generale. Storicamente Il Nucleo di Valutazione (l'Organismo precedente all'attuale Organismo Aziendale di Supporto) procedeva ad accertare il raggiungimento o meno degli obiettivi predefiniti per l'anno in corso. In tale ultima ipotesi, in assenza di riscontro positivo e di motivate giustificazioni, l'Organismo definiva anche la conseguente riduzione delle corrispondenti quote economiche.

Le procedure di valutazione sono improntate ai seguenti principi generali:

Trasparenza dei criteri e delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa;

Informazione adeguata a partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio.

La Direzione Generale ha individuato per ciascun titolare di incarico professionale e di Struttura Semplice e Complessa obiettivi generali, validi per tutti i Dirigenti ovviamente collegati alle diverse tipologie di incarico, e obiettivi specifici. Gli obiettivi specifici sono stati attribuiti su proposta del Responsabile della Struttura Complessa di riferimento, tenuto conto dell'articolazione organizzativa di appartenenza del dirigente, della natura dell'incarico e delle necessità assistenziali aziendali collegate anche a parametri regionali per migliorare la performance di efficacia ed efficienza dell'attività sanitaria. Il raggiungimento a tali obiettivi specifici saranno i fattori di valutazione per l'eventuale rinnovo dell'incarico. In particolare gli obiettivi specifici sono definiti per migliorare la qualità delle prestazioni erogate e la casistica di attività che permettono una valutazione anche oggettiva del raggiungimento degli obiettivi e che consente anche al dirigente di monitorare la situazione nel corso del periodo di incarico.

La valutazione e verifica degli incarichi di natura professionale e di quelli di direzione di struttura semplice o complessa, attribuiti ai dirigenti delle professioni sanitarie, infermieristiche, tecniche, della riabilitazione, della prevenzione, della professione ostetrica e dei ruoli professionale, tecnico ed amministrativo, dipendenti del S.S.R. ed universitari integrati, è operata dagli organismi preposti: valutatori di prima istanza e Collegio Tecnico. Il valutatore di prima istanza è il responsabile dell'articolazione di appartenenza (il direttore dell'Unità Operativa per i dirigenti ad essa assegnati, il direttore del Dipartimento per i Direttori delle Strutture complesse che compongono il Dipartimento).

Il Collegio Tecnico formato da tre componenti e presieduto dal Direttore Amministrativo o Sanitario a seconda dell'appartenenza del dirigente al Settore Amministrativo o Sanitario; gli altri due componenti sono titolari di incarico di Struttura Complessa. Per i Direttori di Dipartimento il valutatore di prima istanza è il Direttore Sanitario o Amministrativo. Conseguentemente il Collegio Tecnico è presieduto dal Direttore Generale in quanto la partecipazione alla valutazione iniziale esclude la possibilità di far parte del Collegio Tecnico. Per i Dirigenti Sanitari che prestano la loro attività all'interno del Dipartimento ad attività Integrata con l'Università i Collegi Tecnici prevedono al loro interno la presenza di un Responsabile di Struttura Complessa Universitaria sia per la valutazione dei Dirigenti Ospedalieri che dei Professori e Ricercatori Universitari. Il Dirigente alla scadenza dell'incarico viene invitato a presentare una relazione dell'attività svolta nel periodo considerato collegato agli obiettivi precedentemente attribuiti in sede di conferimento o di rinnovo dell'incarico stesso. Per il personale Dirigente Sanitario e per i Professori e Ricercatori Universitari equiparati gli organismi di valutazione sono costituiti con le stesse modalità di cui al precedente comma.

Con l'anno 2015 è entrato ufficialmente in funzione il nuovo sistema di valutazione. Tale sistema è essenzialmente caratterizzato dall'Istituzione di un Organismo Indipendente di Valutazione a livello Regionale (OIV) supportato da Organismi Aziendali istituiti appositamente in ogni azienda e denominati, appunto, Organismi Aziendali di Supporto (OAS). In linea con le nuove disposizioni regionali in materia di valutazione, l'OAS gestisce il processo di valutazione dei risultati di gestione collegata al sistema di incentivazione (produttività e risultato). L'OAS costituisce l'elemento di connessione informativa tra i processi valutativi dell'azienda e l'OIV Regionale.

Ogni anno vengono definiti gli obiettivi per le aree del personale (Dirigenza Medica, Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica ed Amministrativa e del Comparto), discussi e concordati in sede di budget con periodico monitoraggio dei risultati.

L'Azienda si prefigge di implementare sistemi di valutazione, che tenendo conto debitamente dell'esperienza maturata, siano sempre più funzionali e rispondenti anche alla necessità di far crescere le competenze collegate alla profonda riorganizzazione già iniziata e che dovrà essere sviluppata e completata nel medio periodo, anche con riferimento alla nuova normativa in materia (D.Lgs. 150/2009).

62

La contrattazione nazionale e locale nel tempo su istanza sindacale ha favorito l'incremento della parte fissa della retribuzione rispetto a quella variabile. Attualmente la percentuale della retribuzione in rapporto alla retribuzione fissa è pari a circa il 6%.

La Valutazione individuale e l'Organismo di valutazione

L'organismo Aziendale di Supporto all'OIV (OAS) costituisce il punto verso cui convergono i sistemi e le

dimensioni della Valutazione. Le due dimensioni della valutazione riguardano:

- la valutazione delle prestazioni o la valutazione organizzativa,
- la valutazione individuale.

I sistemi e le modalità riguardano invece il percorso che permette di svolgere tale attività:

- il percorso di budget e gli obiettivi aziendali assegnati (previa negoziazione) per la valutazione organizzativa
- il criterio condiviso di definizione e scelta degli Items specifici per diversi ambiti, per la valutazione individuale.

Il processo di valutazione nell'Azienda si integra con la definizione degli obiettivi assegnati alle varie articolazioni aziendali (Unità Operative). Gli obiettivi sono comuni a tutti professionisti che operano all'interno dell'Unità Operativa.

La valutazione della performance organizzativa avviene sulla base degli obiettivi assegnati attraverso la negoziazione di budget, ancorata all'impostazione dettata dal regolamento di budget, mentre la valutazione individuale viene condotta sulla base di items elaborati in ambiti strettamente collegati alla performance misurata attraverso il reporting degli indicatori legati al budget, e in ambiti legati alle attitudini individuali del professionista. Il processo di costruzione del sistema di valutazione all'interno dell'azienda prevede la propedeutica elaborazione del regolamento aziendale della valutazione, richiesto dall'OIV a tutte le aziende della regione. Tale propedeuticità documentale sarà completata entro il 2016. Nello specifico l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara conduce un progetto di implementazione di un sistema di valutazione condiviso con l'Azienda USL. Tale progettualità si presenta in linea con le priorità strategiche delle direzioni delle due aziende legate al processo di integrazione. Oltre al processo di valutazione, infatti, le due aziende lavorano di concerto per la realizzazione di un percorso di definizione degli obiettivi di budget unico e condiviso. Il progetto sulla revisione del percorso di valutazione prevede la progettazione della nuova scheda della valutazione individuale del dirigente, sempre in condivisione con l'Azienda territoriale. Il processo che si articola in relazione alla sua validazione deve attraversare una fase di applicazione in forma sperimentale. A questa fase farà seguito il processo di condivisione con tutte le funzioni intra-aziendali, coinvolte per competenza e conoscenza, propedeutico alla definizione della forma definitiva.

La scheda sarà adottata sia per la valutazione dei Dirigenti sanitari che non sanitari, facendo leva sul rapporto tra la pesatura dei vari fattori, per diversificare il grado di coinvolgimento del professionista, rispetto alle materie di competenza.

La pesatura degli items avviene su diversi livelli, per garantire una migliore decisione nella valutazione. Se, per alcuni professionisti, per la tipologia di attività svolta, non tutti i punti della scheda risultano valutabili, questi si possano indicare come "non valutabili" e il peso relativo a tale gruppo di indicatori, si sposti ad un altro punto, per avere comunque una valutazione completa.

La valutazione viene svolta da parte del superiore gerarchico e coinvolge i Direttori di Dipartimento, i Direttori di Unità Operativa e di Strutture semplici dipartimentali.

La scheda di valutazione individuale si integra:

- nel sistema di valutazione aziendale e di performance aziendale, collegandosi alle schede di budget. Gli argomenti trattati sono correlati fra loro e trovano corrispondenza in tutti i documenti aziendali;
- con l'applicazione della normativa sulla prevenzione della corruzione e per la trasparenza, poiché conterrà alcuni items di valutazione su tali ambiti

In tal modo questo documento si integrerà con i principi del ciclo della performance e con i principi espressi nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e nel Programma triennale per la trasparenza ed integrità.