IL PROCESSO DI VALUTAZIONE ANNUALE

Nell'anno 2019 è stato attivato "il sistema integrato di valutazione del Personale" di cui alla Delibera n. 5/2017 dell'Organismo di Valutazione per il Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia Romagna (OIV / SSR) per le Aziende Sanitarie della Provincia di Ferrara in modalità interaziendale (riguardante cioè tutto il personale dipendente del Servizio Sanitario Regionale e universitario convenzionato che opera in Azienda Ospedaliero-Universitaria di Ferrara ed in Azienda USL di Ferrara) relativo alle competenze.

Il regolamento per la valutazione annuale delle competenze adottato con atto n. 227 del 27/9/2018 fa riferimento a 4 famiglie di competenze a secondo delle tipologie di incarico:
- competenze professionali/tecniche
- competenze organizzative
- competenze relazionali
- competenze manageriali

secondo la seguente griglia di punteggio graduata:
- 1 basso
- 2 medio
- 3 ottimo
- 4 benchmark

Tale valutazione non ha impatto economico e permette di monitorare lo sviluppo dei comportamenti che caratterizzano la buona pratica professionale, di riconoscere i punti di forza e di individuare eventuali gap da colmare e le azioni di miglioramento e sviluppo necessarie per tutto il personale.

L'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara con delibera n. 286 del 21/12/2018 ha formalmente adottato "il Piano Aziendale di Avvicinamento" secondo le disposizioni della delibera n. 5/2017 dell'OIV regionale, che ha previsto per tutto il personale dell'Area Comparto e della Dirigenza l'attivazione di un sistema di valutazione annuale che misuri il contributo individuale al raggiungimento della *performance organizzativa.*

Al fine di individuare i criteri di assegnazione delle risorse disponibili per i premi correlati alla performance individuale è stata predisposta dalle Aziende Sanitarie di Ferrara una scheda di Valutazione Individuale composta da tre item relativi a:

1 – impegno nel rispetto dei regolamenti, delibere, direttive aziendali, codici;
2 – impegno nell'assicurare il raggiungimento dei risultati della struttura;
3 – partecipazione a riunioni, incontri seminariali, formazione, progetti volti a migliorare i risultati della struttura di appartenenza;

Tali item hanno una corrispondente griglia di punteggio così graduata:

0 insufficiente
1 basso
2 medio
3 ottimo
4 benchmark

La somma dei punteggi dei 3 item ha comportato la ricaduta sulle componente variabile di risultato così come segue:

PUNTEGGIO	QUOTA ECONOMICA RICONOSCIUTA
Da 6 a 12	100 %
Da 4 a 5	50 %
Uguale a 3	25 %
Inferiore a 3	0

La scheda di valutazione del contributo individuale e delle competenze è stata generata dal programma informatico GRU e il riferimento temporale ha riguardato l'anno 2019.
La valutazione è stata effettuata dal superiore gerarchico
Sono stati oggetto di valutazione per l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara per l'anno 2019 per l'Area Comparto n. 2041 dipendenti e per l'Area della Dirigenza n. 650 dipendenti, sia per la valutazione annuale delle competenze che per il contributo individuale alla performance organizzativa.

In aderenza alle disposizioni normative nazionali, regionali e aziendali l'articolazione della retribuzione di risultato è stata attribuita come di seguito specificato.

Area Dirigenza:
Percentuale del 50% corrisposta a cadenza mensile su obiettivi di budget annuali definiti a seguito di negoziazione (performance organizzativa).
Il restante 50% è stato attribuito come di seguito specificato:
- percentuale del 40% in relazione al raggiungimento degli obiettivi annuali definiti a seguito di negoziazione;
- percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa.

Area Comparto:
Il valore di una quota mensile di premialità è correlata all'esito della valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa.

L'OAS aziendale ha erogato le quote sopracitate a conclusione del percorso complessivo di valutazione.