

# SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE ASL FERRARA

# INDICAZIONI, VINCOLI NORMATIVI, PROSPETTIVE

- D.Lgs. n. 286/1999
- DLgs. n. 165/2001, rivisto dalla L. n.15/2009 e dal DLgs. n. 150/2009
- Delibere della CiVIT ora ANAC (*Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Pubbliche Amministrazioni, ora Autorità Nazionale Anticorruzione*)
- DLgs. n. 229/99
- Contratto collettivo nazionale di lavoro
- Atto Aziendale locale (Delibera n.849 del 15 giugno 2009)
- DLgs. n. 33/2013
- DGR n. 1113/2006 ed indicazioni Regionali del 19 dicembre 2012 e gennaio 2014, Legge RER n. 26/2013, DGR n. 334/2014

# FINALITA'

- Utilizzare al meglio uno strumento gestionale contrattualmente previsto
- “Fare sistema” (obiettivi regionali, aziendali, di struttura, di UO, della Dirigenza e del Comparto)
- Riconoscere formalmente i risultati ed il contributo individuale
- Adeguamento normativo

# VALUTAZIONI CONTRATTUALMENTE PREVISTE PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELLE AZIENDE SANITARIE

1. Valutazione di fine incarico, di fine primo quinquennio dall'assunzione e di indennità di esclusività
  - Collegio Tecnico
2. Valutazione performance organizzativa della struttura
  - Collegio di Valutazione Aziendale *(dall'anno 2013: DA, Prog. e Controllo Gestione, Sist. Informativo e Committenza, OVA)*
3. Valutazione performance individuale annuale
  - Superiore gerarchico diretto

“Ogni trattazione che la ragione intraprende metodicamente su qualche argomento dovrebbe partire dalla definizione, perché ben si comprenda qual è l’oggetto di cui si discute”

*Cicerone*

# VALUTAZIONE : CONSIDERAZIONI E REQUISITI

- fase e strumento dell'intero processo gestionale aziendale
- rivolta a fornire un giudizio su un'azione od un complesso di azioni intenzionalmente svolte destinate a produrre effetti conseguenti
- fondata su criteri e premesse espliciti ed argomentati, o comunque argomentabili
- effettuata mediante attività di comparazione eseguita secondo procedure, *(individuate fin dal 2011 per il 2012 ed adottate formalmente nel 2013)* metodi e criteri predefiniti
- con finalità di riconoscimento dei benefici contrattualmente previsti, e di aggiustamento dei propri obiettivi e del proprio processo gestionale

# IN SOSTANZA PER DEFINIRE IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE ANNUALE .....

Abbiamo rivisto l'intero ciclo della performance dell'Azienda  
*partecipando anche direttamente alla stesura delle Linee Guida Regionali sul budget  
(PAC - Piano Attuativo Certificabilità)*

# LA VALUTAZIONE COME STRUMENTO DI INNOVAZIONE DEL MODELLO AZIENDALE

- Da Azienda tecnocratica ad Azienda professionale (*trasferimento della funzione da una struttura burocratica –NV al professionista direttamente interessato*)
- Maggior delega della gestione dal livello centrale ai livelli gerarchici previsti dalla struttura organizzativa di line
- Coinvolgimento pieno e diretto di tutti i professionisti
- Maggior responsabilizzazione dei dirigenti, in misura graduata sul livello gerarchico
- Massima condivisione del modello organizzativo/operativo
- Aggregazione dei professionisti sugli obiettivi aziendali
- Affinamento dell'organizzazione e dei processi sulla base dei feedback provenienti dalla line

# PRINCIPI IMPRESCINDIBILI

- Trasparenza
- Informazione e partecipazione del valutato anche attraverso contraddittorio
- Diretta conoscenza del valutato
- Riconoscimento anche formale dei risultati

# STRATEGIE E METODI

- **Informazione e formazione** *(tre incontri iniziali di un'intera giornata rivolti a tutta la Dirigenza ed ai titolari di PO ed approfondimenti nelle occasioni opportune)*
- **Ascolto** *(ripetuti incontri anche con singoli Dipartimenti e Dirigenti)*
- **Condivisione** *(Collegio di Direzione, OO.SS., rappresentanti della Dirigenza Ospedaliera, Territoriale, Amministrativa)*
- **Gradualita'**
- **Sostenibilità** *(esplicitazione di normativa, procedure, criteri, indicatori, misure, evidenze documentali, confronti, possibilità di ricorso, ecc.)*
- **Coerenza**
- **Revisione ed aggiustamenti** *(numerosi fino ad oggi e previsti al termine di ciascun ciclo di valutazione)*

# FASI DEL PROCESSO

- Bilancio risultati conseguiti nell'ultimo anno
- Obiettivi RER e peculiarità aziendali
- Direttive di budget
- Negoziazione con le strutture degli obiettivi e definizione dei relativi indicatori (outcome ed output)
- Monitoraggio in progress
- Eventuali motivati aggiustamenti
- Consuntivo nelle strutture con relative evidenze
- Collegio di valutazione
- Valutazione a cascata dei contributi operativi e della p. individuale annuale
- Riconoscimento economico
- Relazione dell'Organismo di Valutazione Aziendale

# STRUMENTI

- Istruzioni operative sul sistema di valutazione aziendale
- Collegio di Valutazione Aziendale (DA, Prog. e Controllo di Gestione, Sistema Informativo e Committenza, O.V.A.)
- Scheda di valutazione obiettivi di struttura (Collegio di valutazione aziendale)
- Scheda di valutazione performance organizzativa ed individuale annuale (Diretto superiore del valutato)
- Eventuale ricorso ad una valutazione di seconda istanza (Diretto superiore del primo valutatore)

*“..e solo quando smisero di imputare il problema ai propri dipendenti essi si misero in grado di affrontare le proprie responsabilità”*

Robert Cole

(professore dell'Università della California a Berkeley)