

Criteria definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio Azienda UsI di Ferrara

I criteri adottati per il calcolo del trattamento accessorio sono definiti dai contratti integrativi e dagli accordi aziendali.

Gli ultimi accordi prevedono che la valutazione annuale di risultato sia riferita alla valutazione della **Performance Organizzativa** (risultati raggiunti nell'anno rispetto ad obiettivi ed indicatori definiti in negoziazione di budget) e del **Contributo Individuale alla Performance Organizzativa** (sulla base di item riconducibili alla responsabilità, all'impegno e al contributo reso nell'organizzazione nel suo complesso).

Relativamente al contributo individuale 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. 182/2018 fa riferimento a 4 famiglie di competenze a seconda 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 USL di Ferrara con delibera n. 246 del 27/12/2018 ha formalmente adottato "il Piano Aziendale di Avvicinamento" secondo le disposizioni della delibera n. 5 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 sulla 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 effettuata dal superiore gerarchico.

Sono stati oggetto di valutazione per l'Azienda USL di Ferrara per l'anno 2019 per l'Area Comparto n. 2278 dipendenti e per l'Area della Dirigenza n. 566 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 (performance organizzativa e contributo individuale) è stata attribuita come di seguito specificato.

Area Dirigenza

Percentuale del 50% corrisposta a cadenza mensile su obiettivi legati a processi rilevanti e che presentano uno sviluppo temporale omogeneo nel corso dell'anno per i quali sia possibile misurare il risultato su base mensile attraverso appositi indicatori.

Il restante 50% è stato distribuito come di seguito specificato:

- ✓ percentuale del 40% in relazione al raggiungimento degli obiettivi annuali definiti a seguito di negoziazione di budget (performance aziendale), i cui risultati sono validabili annualmente;
- ✓ percentuale del 10% correlata all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa.

Area Comparto

Percentuale del 70% corrisposta a cadenza mensile su obiettivi legati a processi rilevanti e che presentano uno sviluppo temporale omogeneo nel corso dell'anno per i quali sia possibile misurare il risultato su base mensile attraverso appositi indicatori. Il restante 30% è correlato all'esito del contributo individuale alla performance organizzativa.

L'OAS aziendale ha supportato la validazione degli obiettivi legati alla performance organizzativa a conclusione del percorso complessivo di valutazione.