

# **SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DELL'AZIENDA USL DI PIACENZA**

## **PERSONALE DEL COMPARTO**

In data 28.12.2018 si è concluso il confronto su **“Criteri generali del sistema di valutazione della performance del personale del Comparto Sanità – Performance organizzativa”**, rinviando ad uno specifico successivo confronto la valutazione della performance individuale. Il sistema di valutazione del personale del Comparto prevede 3 processi integrati processi (tra loro integrati), relativi ad obiettivi di livello:

- a) aziendale (che coinvolgono diverse articolazioni aziendali in modo trasversale);
- b) di Centro di Responsabilità (UUOO e Dipartimenti/Direzioni Tecniche);
- c) individuale (singolo dipendente).

Per quanto riguarda il primo processo, con periodicità mensile, gli organi di controllo interno compilano la scheda di valutazione (unica per tutta l'Azienda), indicando i risultati raggiunti per gli 8 indicatori:

1. dimessi in regime di ricovero ordinario;
2. dimessi dall'OSCO;
3. prestazioni di specialistica ambulatoriale (escluse prestazioni erogate da Dipartimento
4. Patologia Clinica)
5. prestazioni di laboratorio (biochimica e microbiologia)
6. tempi di attesa per prestazioni ambulatoriali monitorate
7. accessi infermieristici domiciliari (ADI e SID)
8. tempi di invio di specifici flussi informativi
9. tempi di pagamento dei fornitori.

e trasmettono la documentazione all'OAS, per la verifica della correttezza metodologica. Nel mese successivo a quello di riferimento, viene corrisposto al personale un premio economico, quantificato secondo le modalità dettagliate nell' **“Accordo relativo ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance” del 31.01.2019**. Ogni mese viene chiuso in modo definitivo un ciclo di valutazione sugli obiettivi aziendali indicati: l'esito finale della valutazione degli altri processi di valutazione (di Centro di Responsabilità e individuale) conclusi dopo la chiusura dell'anno non comporta eventuali conguagli.

Il processo di valutazione della performance organizzativa collegata ad obiettivi articolati per Centri di Responsabilità viene mantenuto secondo quanto previsto negli accordi integrativi precedenti e nel **Regolamento del sistema di budget adottato con Deliberazione n° 137/2017**. L'ultimo monitoraggio dell'anno chiude il processo del controllo periodico e sistemico e coincide con la rendicontazione di fine anno, in cui viene determinata la percentuale di raggiungimento degli obiettivi rispetto al peso assegnato ad ogni articolazione organizzativa. Il premio annuale correlato alla performance organizzativa è calcolato secondo le modalità dettagliate nell' **“Accordo relativo ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance” del 31.01.2019**.

Con la sottoscrizione del nuovo CCNL del Comparto Sanità (21.05.2018) è stata ritenuta indispensabile l'adozione di un nuovo regolamento concernente la materia degli incarichi di funzione. Nel **“Regolamento per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la valutazione di incarichi di funzione”** sono contenute indicazioni in merito alla valutazione annuale del personale cui è stato attribuito un incarico di funzione ed è descritto l'iter procedurale e gli effetti conseguenti alla valutazione cui il dipendente è assoggettato alla fine dell'incarico.

In data 17.12.2019 a integrazione e completamento del regolamento su **“Criteri generali del sistema di valutazione della performance del personale del Comparto Sanità – Performance organizzativa”**, in accordo con quanto previsto dal **“Piano di avvicinamento allo standard previsto nella Delibera n° 5/2017 OIV”**, si è concluso il confronto su **“Criteri generali del sistema di valutazione della performance del**

**personale del Comparto Sanità – Performance individuale**". Il documento descrive nel dettaglio il sistema di valutazione della performance individuale del personale del comparto. Le regole concernenti l'erogazione del premio annuale correlato alla valutazione della performance individuale sono delineate nell'accordo del 26.05.2020 "Integrazione dell'accordo relativo ai criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance art. 81 CCNL 21.05.2018".

## **PERSONALE DIRIGENTE**

In data 01.03.19 si è concluso il confronto su "**Criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui al CCNL 03.11.2005**".

Il sistema di valutazione del personale dirigente prevede una valutazione infrannuale dopo la conclusione del primo semestre, in cui sono misurati i risultati raggiunti relativamente ai seguenti item di livello aziendale:

1. Numero di dimissioni in regime di ricovero ordinario
2. Numero delle prestazioni per esterni di specialistica ambulatoriale (escluse prestazioni erogate dal Dipartimento di Patologia Clinica)
3. Numero prestazioni per esterni di laboratorio (biochimica e microbiologia)
4. Percentuale aziendale rispetto ai tempi di attesa per prestazioni ambulatoriali monitorate
5. Rispetto dei tempi di invio di specifici flussi informativi
6. tempi di pagamento dei fornitori (indice di tempestività dei pagamenti)
7. Tempi di permanenza al Pronto Soccorso rispetto media regionale
8. Tempi di attesa dei ricoveri programmati chirurgici oncologici (mammella, prostata, colonretto, utero, polmone), rispetto media regionale
9. Variazione della spesa farmaceutica convenzionata rispetto al dato regionale
10. Inserimento dati di attività DSP in Avelco entro 15 gg.
11. GG. di degenza del reparto Diagnosi e Cura.

e viene trasmessa la documentazione all'OAS, per la verifica della correttezza metodologica. Nel mese di ottobre, viene corrisposto al personale un premio economico, quantificato secondo le modalità dettagliate nell' "**Accordo integrativo per la distribuzione delle risorse all'interno dei fondi per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale**".

Dopo la chiusura dell'anno, si concludono il processo di valutazione della performance organizzativa collegata ad obiettivi articolati per Centri di Responsabilità ed il processo di valutazione individuale.

Ad ogni Unità Operativa viene assegnata una quota economica, in funzione al numero di dirigenti presenti nell'UO (pesati per livello di responsabilità) e dei risultati di CdR raggiunti da ogni UO.

L'esito della valutazione individuale rappresenta lo strumento utile per ripartire le quote di premio annuale distribuito ai dirigenti dell'UO, nell'ambito di un range di differenziazione dettagliato nell' Accordo integrativo.

La valutazione individuale è effettuata mediante specifiche schede, differenziate per direttori di CdR e altri dirigenti; ognuna delle due schede contiene una sezione relativa al contributo individuale al raggiungimento dei risultati (articolata in 7 item) ed una alla valutazione delle competenze (articolata rispettivamente in 7 o 8 item), tuttavia solo l'esito della prima sezione è collegata all'erogazione della retribuzione di risultato