

Criteri performance individuale

Alla valutazione della performance sono “agganciati” i processi connessi con il sistema premiante, con la gestione delle eccellenze, con le progressioni economiche e di carriera, con la pianificazione della formazione.

Tenuto conto delle forti interrelazioni che si instaurano all’interno dell’organizzazione aziendale tra le sue articolazioni, la misurazione e la valutazione del contributo che ciascuna struttura organizzativa dà al risultato aziendale è fondamentale per un processo di responsabilizzazione a cui collegare una valutazione di merito.

Scopi principali della valutazione individuale è valorizzare il contributo del singolo apporto professionale, tecnico ed umano al raggiungimento degli obiettivi della struttura organizzativa in cui è collocato il dipendente e, conseguentemente, i più generali obiettivi aziendali. La valorizzazione del contributo del singolo passa attraverso un percorso metodologico che conduce il dipendente a migliorare se necessario il proprio livello di performance, contribuendo così alla sua qualificazione professionale e alla crescita all’interno dell’organizzazione.

Una valutazione trasparente, consapevole e partecipata contribuisce alla creazione di un clima organizzativo favorevole e un ambiente di lavoro costruttivo e positivo.

La valutazione della **performance individuale** nell’anno 2019 è stata effettuata nei confronti di tutto il personale dipendente sia dirigenziale sia di quello appartenente all’Area di Comparto, ivi compreso il personale universitario conferito all’assistenza, secondo il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nell’Azienda Ospedaliero – Universitaria degli Ospedali Riuniti di Foggia”, approvato con DDG n. 325 del 19/06/2019. Inoltre, quest’anno è stato introdotto l’utilizzo di un sistema *web-based* implementato grazie al supporto di una società esterna ed utilizzato dall’Area Gestione Risorse Umane per il calcolo della retribuzione di risultato dell’Area della Dirigenza e della premialità dell’Area di Comparto. La valutazione individuale avviene pertanto tramite l’utilizzo di una apposita procedura informatizzata grazie alla quale i soggetti valutatori hanno potuto compilare la scheda di valutazione accedendo, con apposite credenziali, su una piattaforma informatica; la scheda di valutazione una volta compilata è stata automaticamente posta in visione telematica del valutato, prevedendo la possibilità di accettazione, con o senza annotazioni, ovvero di non accettazione/convalida e quindi successiva contestazione.

La valutazione della Performance individuale è strettamente connessa alla Performance organizzativa, in quanto incide sull’apporto del singolo al raggiungimento degli obiettivi della Struttura. La valutazione ha ad oggetto le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali del personale dipendente. La stessa è misurata sulla base delle azioni/obiettivi organizzativi di Struttura, individuali e/o di gruppo eventualmente assegnati, nonché sulla valutazione dei comportamenti, impegno e capacità dello valutato.

In particolare, con riferimento alla **dirigenza** viene valutato l’insieme dei comportamenti organizzativi, cioè delle capacità, delle conoscenze e delle esperienze che i dirigenti pongono in essere per il raggiungimento degli obiettivi affidati e per gestire le risorse ed il personale assegnato. La valutazione è effettuata, quindi, sia in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, sia in relazione alle capacità e competenze espresse nel periodo di riferimento.

La metodologia applicata dall’Azienda in via generale per esprimere i giudizi su tutti i possibili elementi da valutare prevede la definizione di un certo numero di aree di analisi all’interno di queste l’indicazione dei relativi item, sui quali il valutatore di prima istanza è chiamato ad esprimere il proprio giudizio sintetico. In particolare, il valutatore di prima istanza potrà orientarsi sulla base di una scala a cinque gradini, cui corrispondono altrettanti giudizi di valore differenziale rispetto ad un giudizio medio-atteso considerato “adeguato”, cui, per convenzione, si attribuisce un punteggio pari a 3.

La correlazione fra giudizi sintetici e punteggio è definita secondo lo schema seguente:

ESITO OSSERVATO	GIUDIZIO SINTETICO
LARGAMENTE AL DI SOPRA DELL'ATTESA	5
SUPERIORE ALL'ATTESA	4
ADEGUATO -IN LINEA CON L'ATTESA	3
INFERIORE ALL'ATTESA	2
LARGAMENTE AL DI SOTTO DELL'ATTESA	1

La valutazione annuale positiva consente il riconoscimento degli incentivi previsti dal sistema premiante adottato in Azienda. Al suddetto SMVP sono allegate le schede di valutazione per il personale dirigenziale e per l'Area di Comparto, che riportano le varie tipologie di scheda, differenziate in funzione del ruolo svolto dal valutato:

- direttore/dirigente (con responsabilità di struttura e di gestione risorse);
- personale non dirigenziale (dipendente di categoria: A, B, Bs, C, D, Ds, coordinatori e responsabili di posizione organizzativa).

La valutazione di prima istanza del personale dirigenziale è effettuata dal superiore gerarchico e sono previste le schede per la valutazione di I istanza sulla base del seguente punteggio:

- 1) Per i Direttori e Dirigenti di Struttura semplice, è pari a 160, così suddiviso:
 - Area manageriale punti 80 max;
 - Area gestionale punti 80 max;
- 2) Per i Dirigenti (art. 27, co. 1, lett. C e D del CCNL 8/6/2000) è pari a 80 punti max.

Le griglie di valutazione del personale dirigenziale nel SMVP in uso si articolano in base ai seguenti intervalli di valori (range), valevoli sia per i Direttori/Dirigenti di struttura semplice (area manageriale e area gestionale) e sia per i Dirigenti ex art. 27 comma 1 lettere C e D del CCNL 8/6/2000:

Giudizio sintetico	Esito osservato	Range	% di attrib. retribuzione di risultato	Punt. Ottenuti
5	LARGAMENTE AL DI SOPRA DELL'ATTESA	70-80	100	
4	SUPERIORE ALL'ATTESA	59-69	90	
3	ADEGUATO- IN LINEA CON L'ATTESA	48-58	80	
2	INFERIORE ALLE ATTESE	39-47	0	
1	LARGAMENTE AL DI SOTTO DELL'ATTESA	0-38	0	

La valutazione di seconda istanza per il personale appartenente all'Area della dirigenza è effettuata dall'O.I.V., e da quest'anno viene effettuata con la nuova procedura informatizzata introdotta.

La valutazione del personale dell'Area di **Comparto** è effettuata dal superiore gerarchico mediante utilizzo di apposite schede di valutazione, secondo le modalità e in applicazione dei criteri di cui al regolamento aziendale, approvato con la citata delibera n. 325/2019.

Con riferimento all'Area di Comparto, il fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali (ex art. 30 del CCNL 19.4.2004) è distribuito in base al numero dei dipendenti ed alle loro categorie di appartenenza, secondo i seguenti coefficienti, come di seguito specificato:

Categoria	Coefficiente
A	1,50
B	1,60
BS	1,70

C	1,80
D	1,90
DS	2,00

Il fondo viene, poi, attribuito ai singoli in quote individuali, che tengono anche conto della presenza in servizio.

Sono considerate assenza quelle relative a:

- ex lege 1204/71 e successive mod. ed integraz.;
- malattia;
- aspettativa senza assegni;
- servizio militare;
- aspettativa per motivi politici ed assenze per incarichi pubblici;
- assenze ex lege 104/92;
- posizione di distacco per motivi sindacali.

Nella scheda di valutazione, per ogni fattore/item oggetto di valutazione descritto i punti sono attribuiti, in scala da 1 a 5, con la graduazione dei giudizi indicata in legenda e per ciascun giudizio è previsto un range ed il relativo grado di percentuale di raggiungimento della performance individuale:

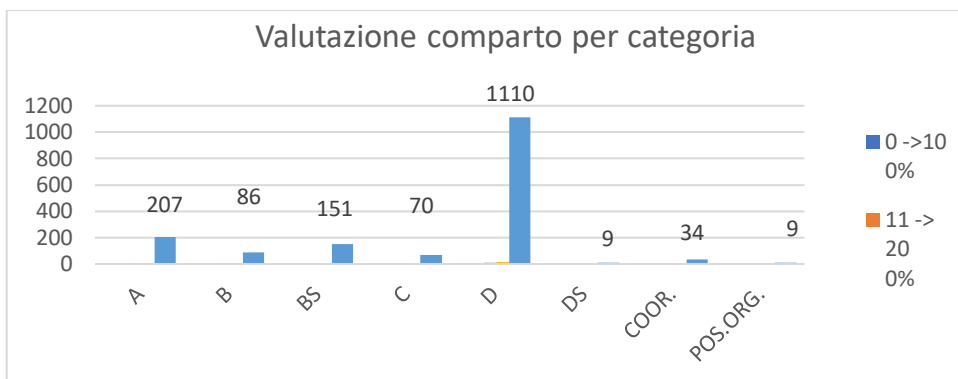
LEGENDA	Giudizio sintetico	ESITO OSSERVATO	Range	%	Punt. Otten.
	5	LARGAMENTE AL DI SOPRA DELL'ATTESA	41-50	100	
	4	SUPERIORE ALL'ATTESA	31-40	90	
	3	ADEGUATO - IN LINEA CON L'ATTESA	21-30	80	
	2	INFERIORE ALL'ATTESA	19-20	0	
	1	LARGAMENTE AL DI SOTTO DELL'ATTESA	0-10	0	

Partecipano al Sistema incentivante solo i dipendenti che hanno ottenuto una percentuale dall'80 al 100%.

Dati sulla Performance individuale

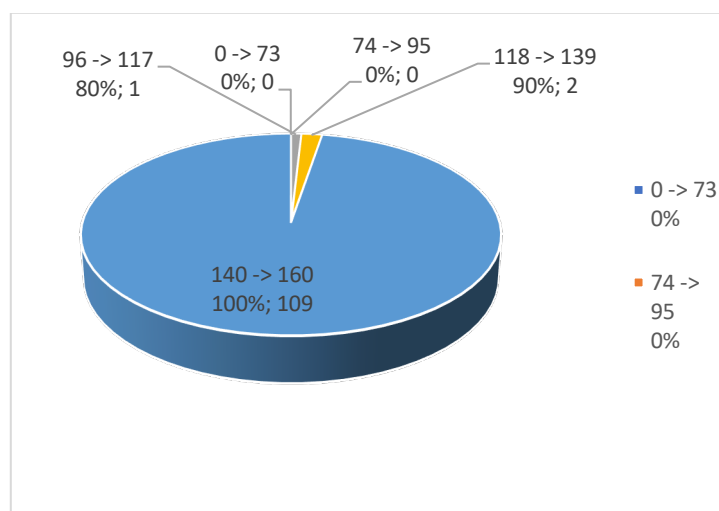
Dall'esame delle schede presenti nel sistema web-based emergono dati riepilogativi sono riportati, raggruppati per categorie di personale oggetto della valutazione e per fasce di valutazione, del grado di valutazione della **performance individuale per il personale di comparto**:

Validati Cat./Range	0 -> 10 0%	11 -> 20 0%	21 -> 30 80%	31 -> 40 90%	41 -> 50 100%	TOT.
A	0	0	1	5	207	213
B	0	0	1	1	86	88
BS	0	0	0	0	151	151
C	0	0	0	0	70	70
D	1	1	10	17	1.110	1.139
DS	0	0	0	0	9	9
COOR.	0	0	0	0	34	34
POS.ORG.	0	0	0	0	9	9
	1	1	12	23	1.676	1.713

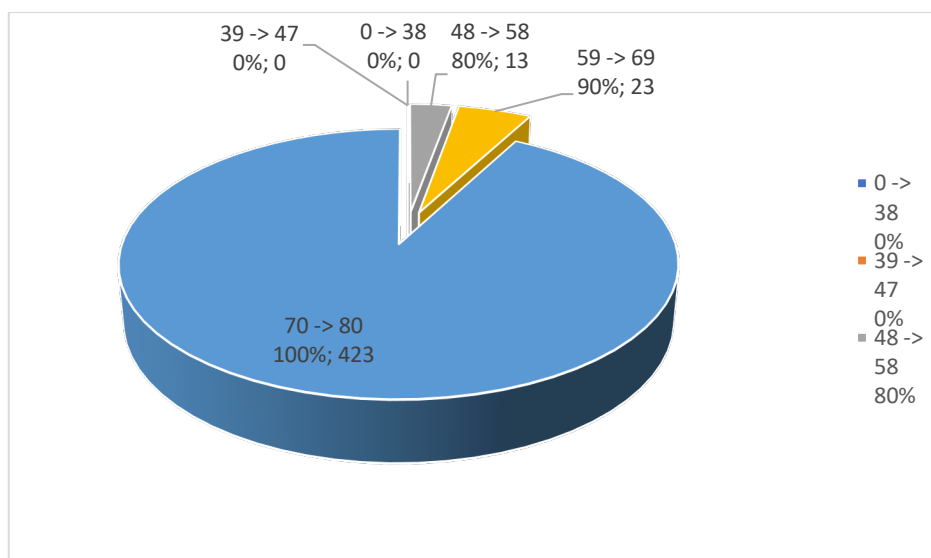


Con riferimento al personale dirigenziale, dall'esame delle schede presenti nel sistema web-based, si evidenziano i dati in tabella inerenti il grado di valutazione della **performance individuale**:

Validati Cat./Range	0 -> 73 0%	74 -> 95 0%	96 -> 117 80%	118 -> 139 90%	140 -> 160 100%	TOT.
Direttori/Dirigenti Responsabili di SSD e Semplici	0	0	1	2	109	112



Validati Cat./Range	0 -> 38 0%	39 -> 47 0%	48 -> 58 80%	59 -> 69 90%	70 -> 80 100%	TOT.
Dirigenti	0	0	13	23	423	459



Il processo di valutazione della performance individuale alla data di redazione della presente relazione è sintetizzato nelle seguenti tabelle:

Totale (dirigenza e comparto)

Non valutati	29	1,1%
proponente	7	0,3%
Valutatore/due valutatori	386	14,1%
Validati	2283	83,2%
Validato NO	18	0,7%
Non valutabili	22	0,8%
Totale schede	2745	100,0%

Direttori / Dirigenti

Non valutati	2	0,3%
valutatore	63	9,8%
Validato	571	88,4%
Validato NO	3	0,5%
Non valutabili	7	1,1%
	646	100,0%

Personale di comparto

Non valutati	27	1,3%
proponente	7	0,3%
valutatore/due valutatori	323	15,4%
Validati	1713	81,6%
Validato NO	15	0,7%
Non valutabili	15	0,7%
Totale schede	2100	100,0%

