



PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018

La valutazione della performance individuale nell'anno 2018 è stata effettuata nei confronti di tutto il personale dipendente sia dirigenziale delle diverse Aree, che di quello appartenente all'Area di Comparto, ivi compreso il personale universitario conferito all'assistenza, secondo il nuovo "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance nell'Azienda Ospedaliero – Universitaria degli Ospedali Riuniti di Foggia", ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 74/2017, approvato con DDG n. 325 del 19/06/2019. In particolare in appendice al suddetto SMVP vi sono i "Regolamenti aventi ad oggetto: *"Criteri della distribuzione di risultato"*, *"Criteri generali in materia di graduazione degli incarichi dirigenziali"* e *"Criteri per l'affidamento, valutazione e revoca degli incarichi dirigenziali"* discussi con le OO.SS. della Dirigenza e recepiti con DDG n. 570 del 31/7/2018 e DDG n. 643 del 24/9/2018 e le Linee guida per la compilazione e le connesse schede per la valutazione della performance individuale del personale dell'Area di Comparto, giusta DDG n. 362 del 21/07/2017.

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 valutazione 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 del valutato.

In particolare, riguardo la 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 dirigente (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.

Con riferimento poi alle griglie di valutazione del personale dirigenziale, si adottano i seguenti criteri:

• **DIRETTORI/DIRIGENTI DI STRUTTURA SEMPLICE:**

1. Direttori/Dirigenti di Struttura Semplice - Area manageriale:

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'ATTEA	0-38	0	

2. Direttori/Dirigenti di Struttura Semplice - Area gestionale:

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'ATTEA	0-38	0	

• **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'ATTEA	0-38	0	

La valutazione di seconda istanza è effettuata dall'O.I.V.

Sulla base dei suddetti criteri è stato valutato il personale dirigenziale, le cui risultanze sono rappresentate nei grafici che seguono.



La valutazione del personale dell'Area di Comparto è effettuata dal superiore gerarchico (Direttore/Dirigente Responsabile della Struttura di appartenenza o S.I.O.S. o Direttore Sanitario, a seconda del profilo professionale di appartenenza).

La scheda di valutazione, illustrata dal valutatore e condivisa con il valutato in occasione della compilazione, è distinta in tre sezioni sulla base delle Competenze e comportamenti generali uguale per tutte le categorie e composto di 5 fattori delle Competenze tecnico-specifiche distinte per i raggruppamenti in 2 fattori e delle azioni/ obiettivi assegnati raggruppati in 3 fattori.

Per ogni fattore 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:

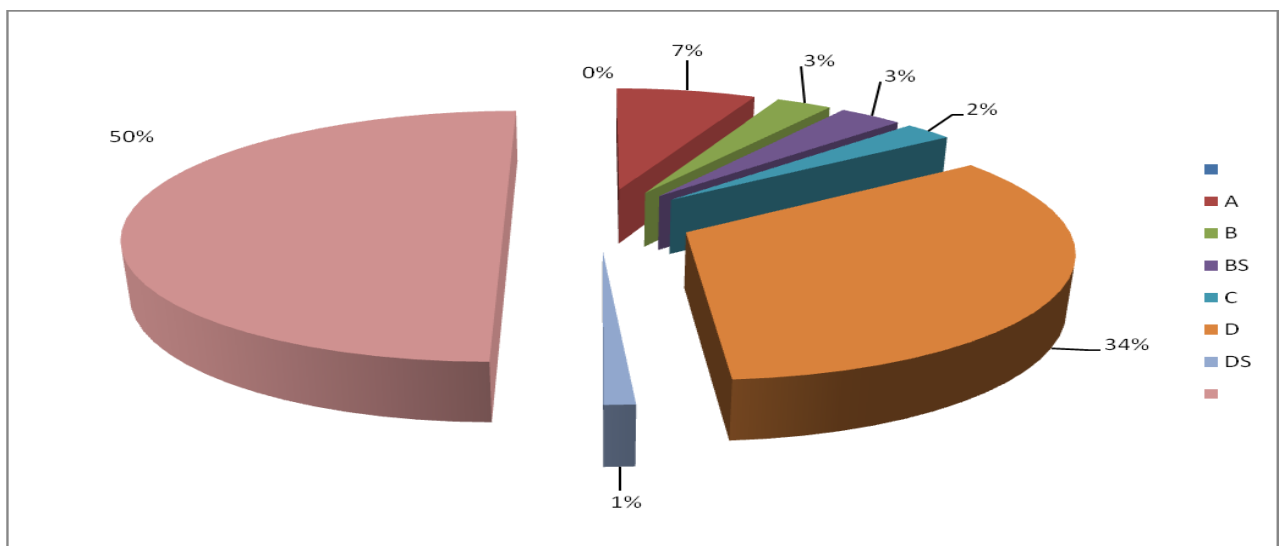
LEGENDA	Giudizio sintetico	ESITO OSSERVATO	Range	%	Punt. Otten.
	5	LARGAMENTE AL DI SOPRA DELL'ATTESA	41-50	100	
	4	SUPERIORE ALL'ATTESA	31-40	90	
	3	ADEGUATO - IN LINEA CON L'ATTESA	21-30	80	
	2	INFERIORE ALL'ATTESA	19-20	0	
	1	LARGAMENTE AL DI SOTTO DELL'ATTESA	0-10	0	



PERSONALE AREA DI COMPARTO

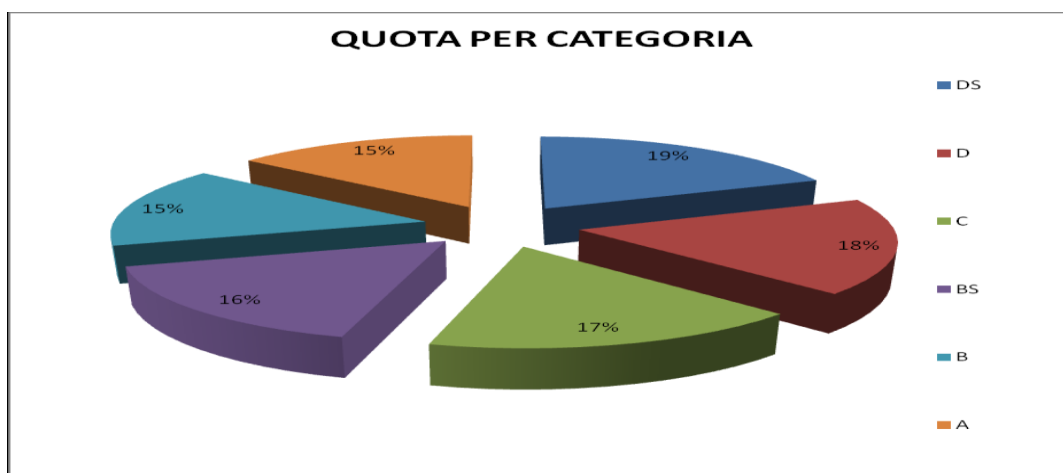
Partecipano al Sistema incentivante solo i dipendenti, che hanno ottenuto una percentuale dall'80 al 100% . Dall'esame delle schede esaminate emergono i seguenti risultati:

	NR. PERSONALE	80%	90%	100%	Non valutate	Vuote
A	254	1	3	225	25	11
B	101	1	1	93	6	3
BS	116	1	3	112		31
C	89	0	0	89		4
D	1230	4	5	1218	3	73
DS	42	0	1	41		5
	1.832	7	13	1.778	34	127





Categoria	QUOTA SPETTANTE	N. DIP. PER CATEGORIA
DS	418,52	42
D	397,59	1230
C	376,66	89
BS	355,74	116
B	334,81	101
A	313,89	254



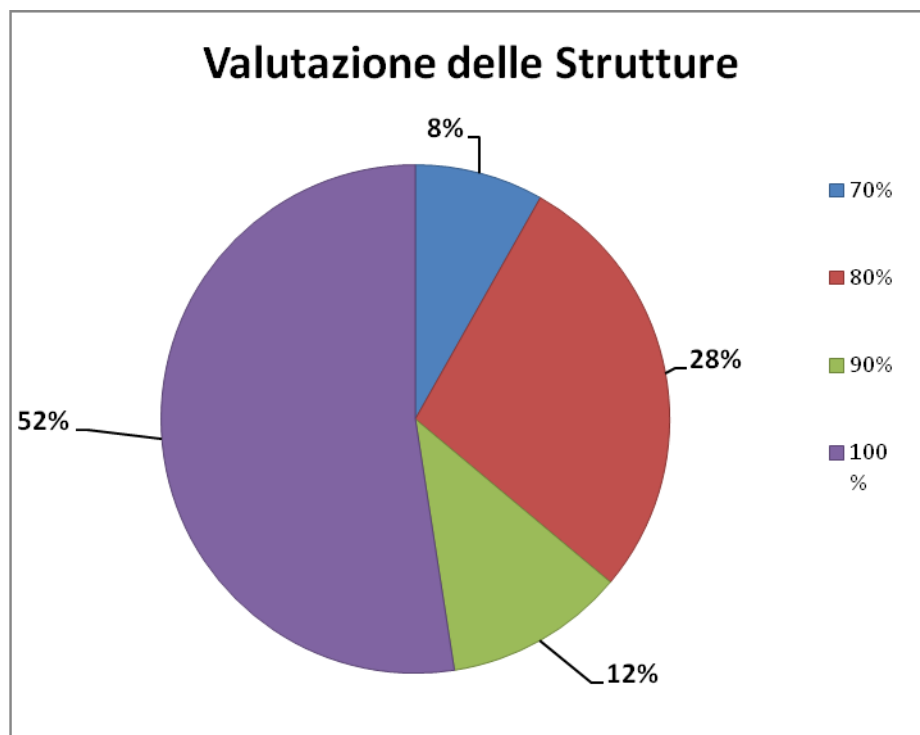
Categoria	INCIDENZA SUL FONDO
DS	17577,84
D	489035,7
C	33522,74
BS	41265,84
B	33815,81
A	79728,06



AREA DIRIGENZA MEDICA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Strutture	percentuali
5	70%
17	80%
7	90%
32	100%

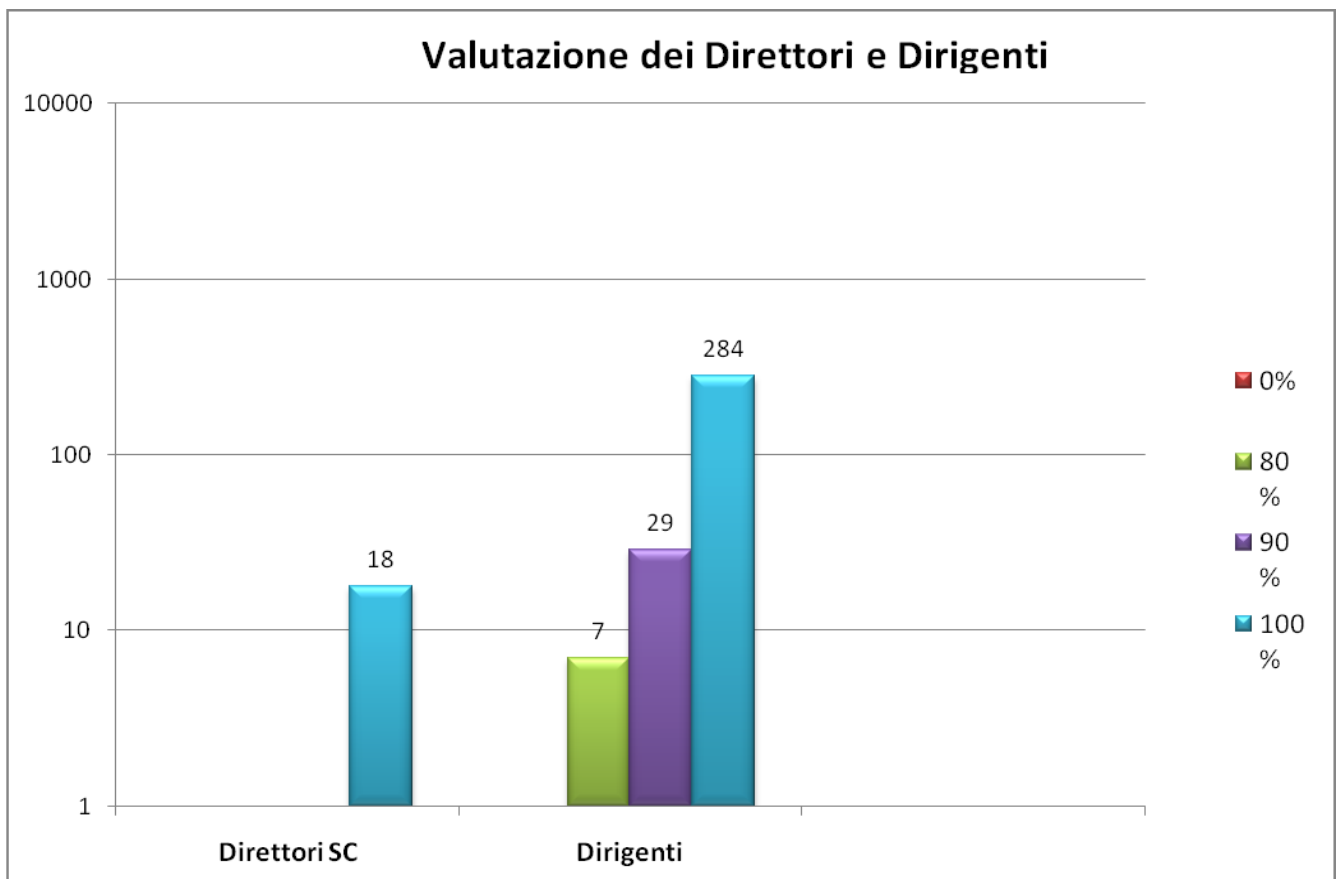




PERFORMANCE INDIVIDUALE:

- **PERSONALE OSPEDALIERO**

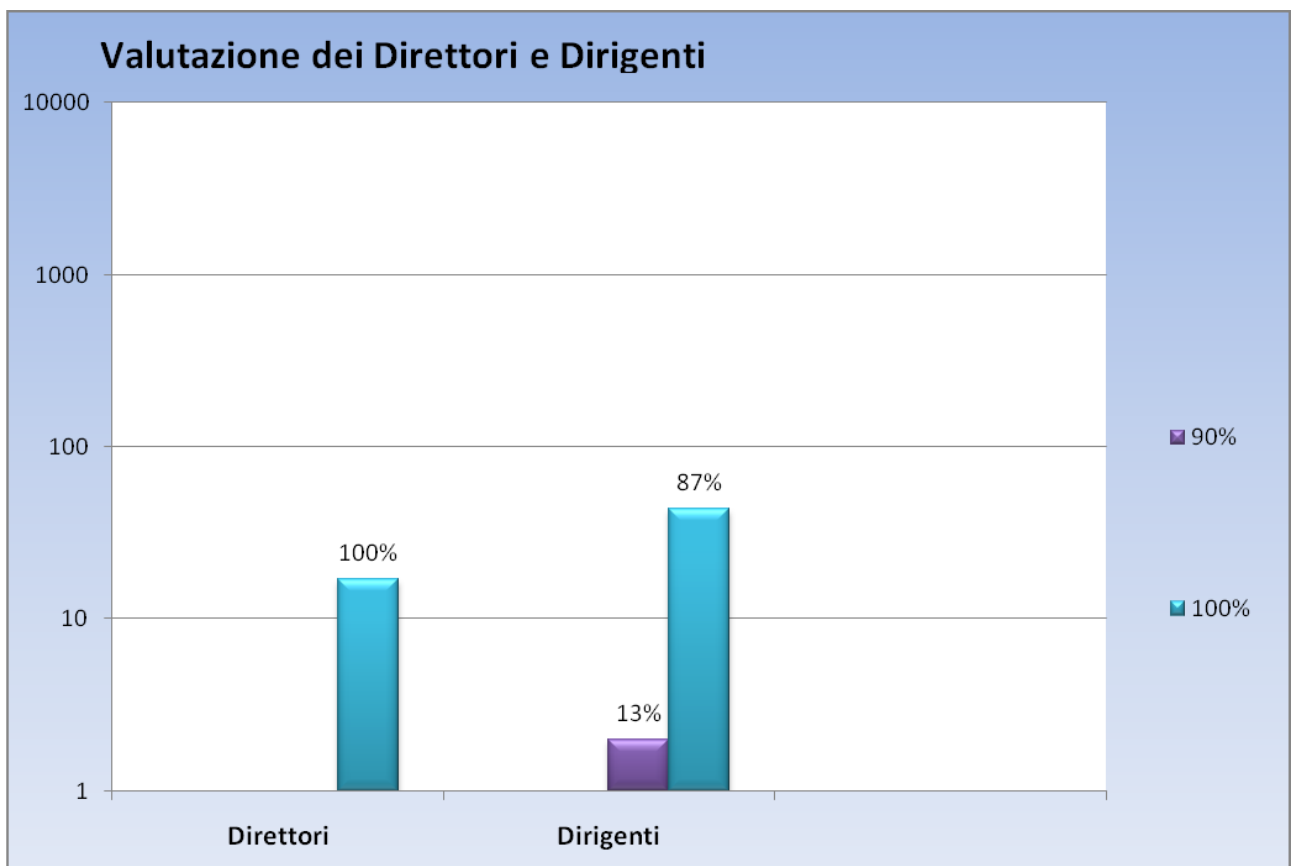
Profilo	80%	90%	100%
Direttori	0		18
Dirigenti	7	29	284





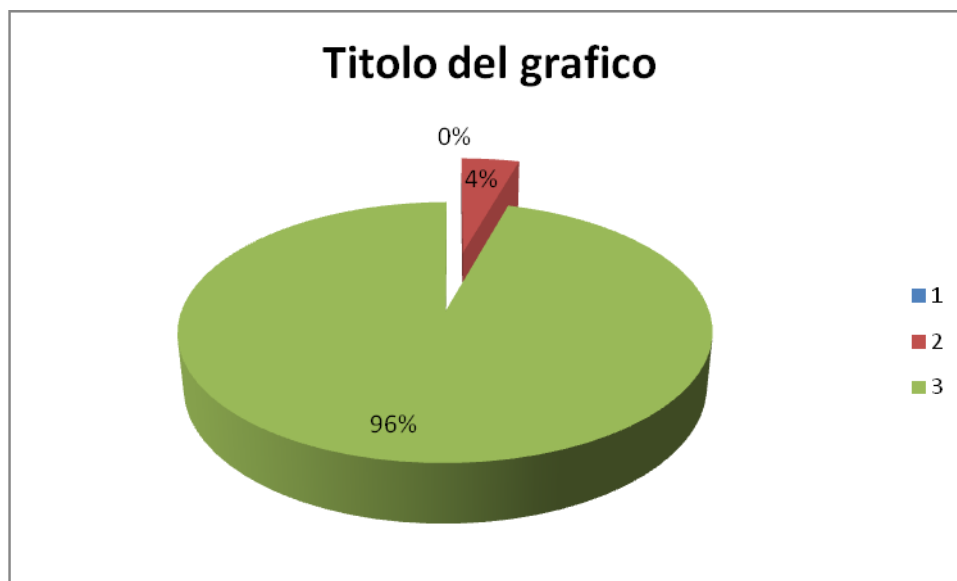
- **PERSONALE UNIVERSITARIO CONFERITO ALL'ASSISTENZA**

Profilo	80%	90%	100%
Direttori			17
Dirigenti		2	44





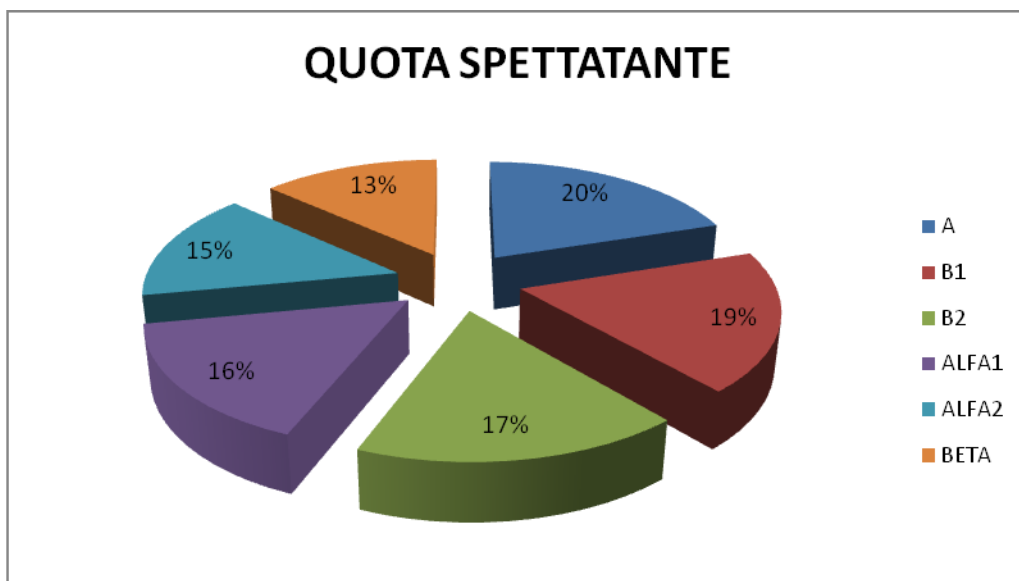
percentuale	n. personale valutato
0%	0
10%	0
80%	0
90%	2
100%	61





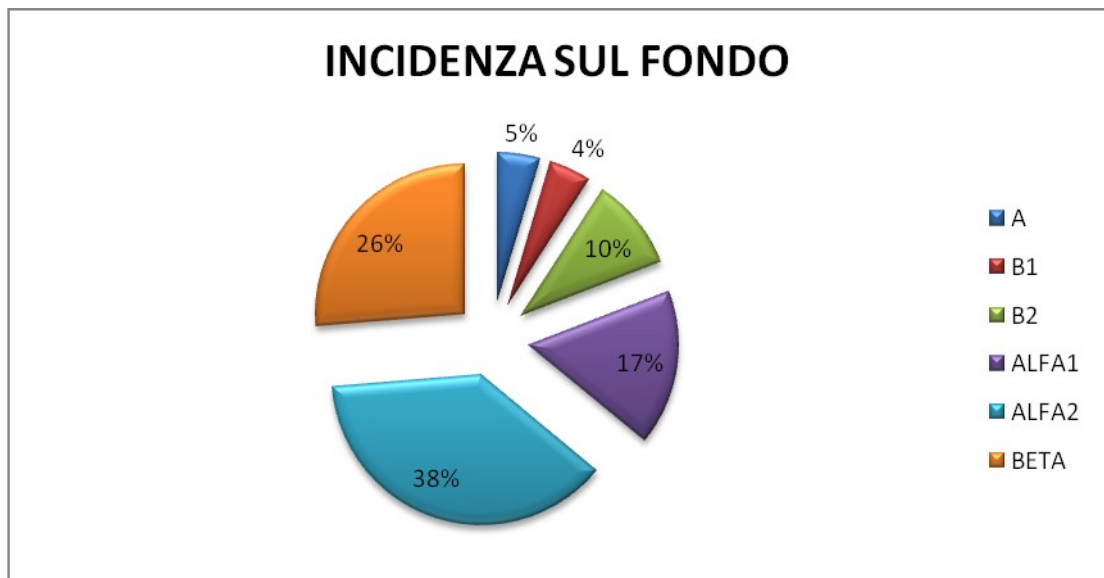
AREA DIRIGENZA MEDICA

Categoria	QUOTA SPETTATANTE	N. DIP. PER CATEGORIA
A	933,13	16
B1	870,92	17
B2	808,91	40
ALFA1	746,50	73
ALFA2	684,30	179
BETA	622,09	137



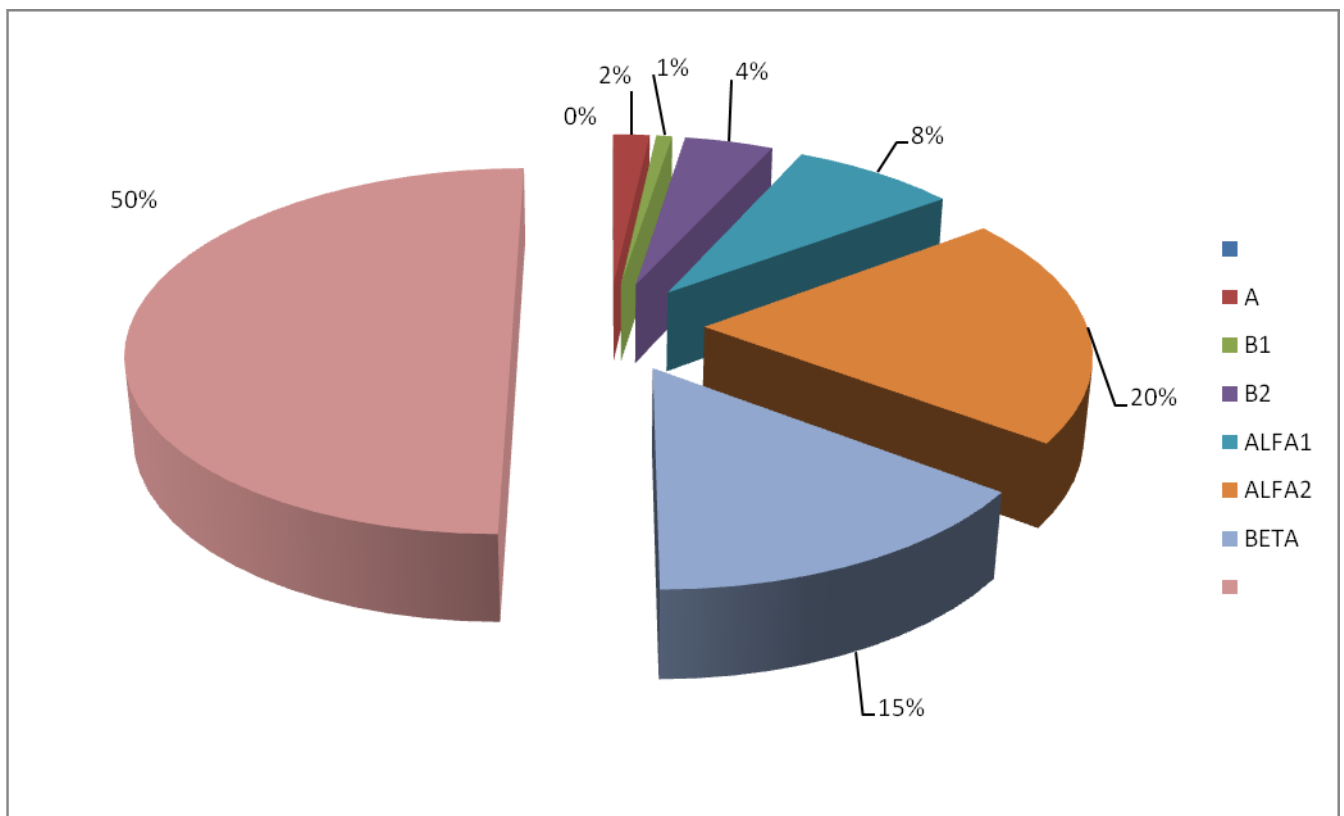


ategoria	INCIDENZA SUL FONDO
A	14.930,08
B1	14.805,64
B2	32.356,40
ALFA1	54.494,50
ALFA2	122.489,70
BETA	85.226,33





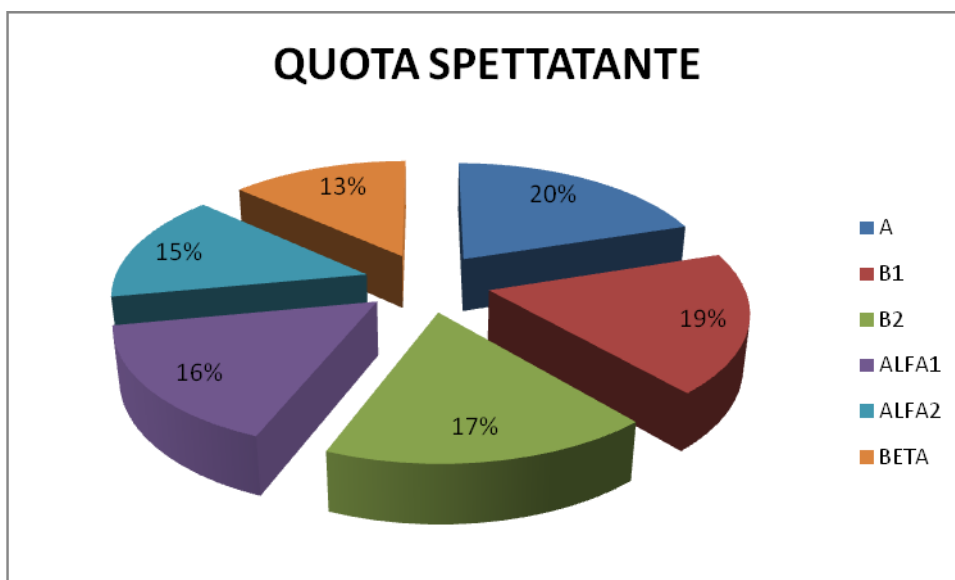
	NR. PERSONALE	80%	90%	100%
A	16	0	0	15
B1	7	0	0	6
B2	39	0	3	35
ALFA1	72	2	8	61
ALFA2	182	6	10	159
BETA	133	5	18	84
	449	13	39	360





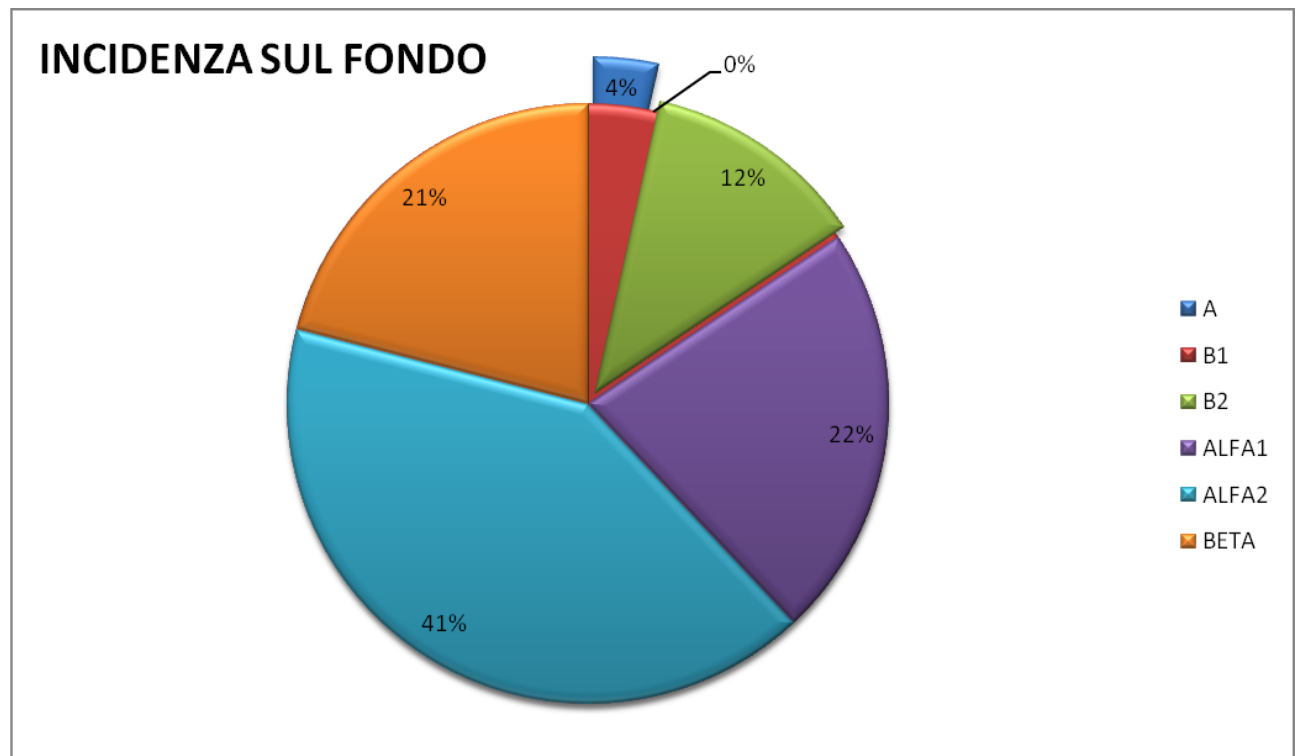
AREA DIRIGENZA SANITARIA NON MEDICA

Categoria	QUOTA SPETTATANTE	N. DIP. PER CATEGORIA
A	2.286,49	1
B1	2.134,05	0
B2	1.981,62	4
ALFA1	1.829,19	8
ALFA2	1.676,76	16
BETA	1.524,32	9



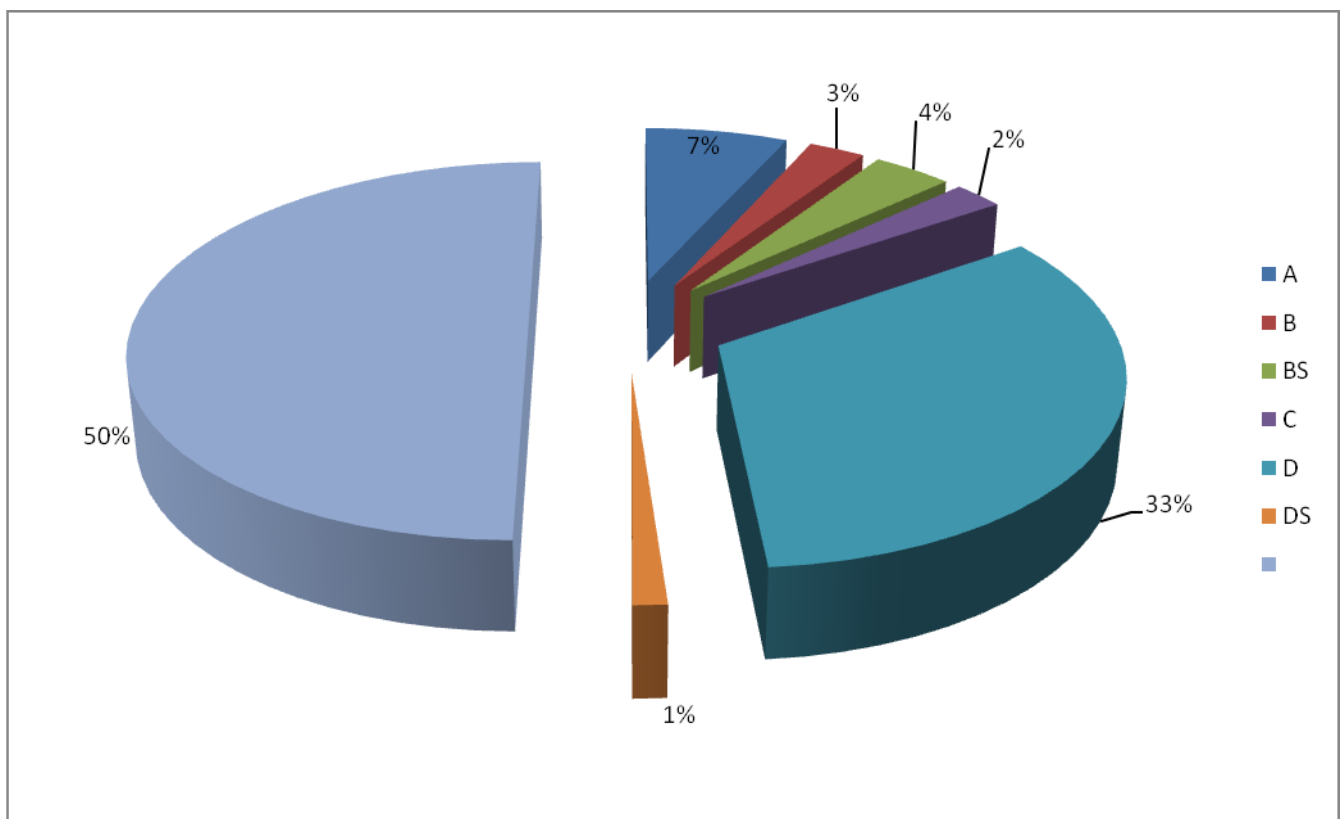


Categoria	INCIDENZA SUL FONDO
A	2.286,49
B1	0,00
B2	7.926,48
ALFA1	14.633,52
ALFA2	26.828,16
BETA	13.718,88





	NR. PERSONALE	80%	90%	100%
A	1	0	0	1
B1	4	0	0	4
B2	0	0	0	0
ALFA1	8	0	0	8
ALFA2	17	0	0	17
BETA	9	0	0	9
	39	0	0	39

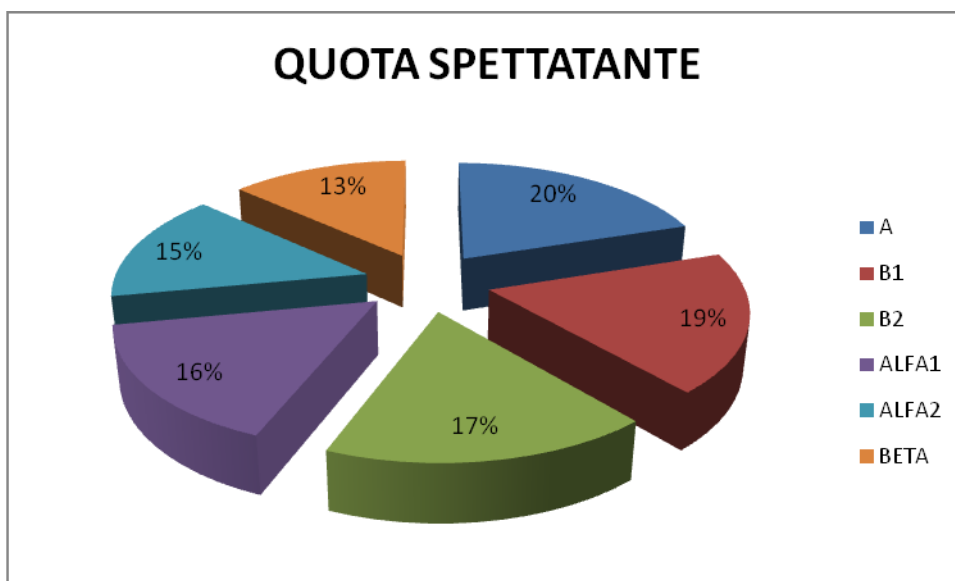




AREA DIRIGENZA PTA E PROFESSIONI SANITARIE

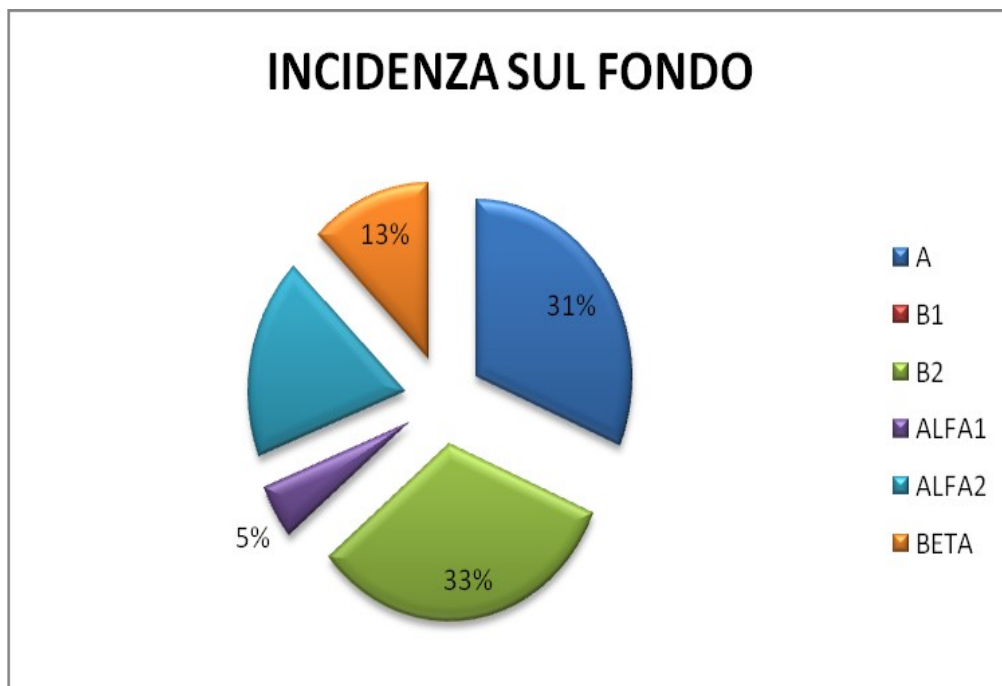
Le quote sono distinte per categoria sulla base dei coefficienti definiti nel regolamento aziendale, il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito nella relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa dei fondi contrattuali dell'anno di riferimento (DDG n. 415 dell'1/08/2017).

Categoria	QUOTA SPETTATANTE	N. DIP. PER CATEGORIA
A	3.112,74	5
B1	2.905,23	0
B2	2.697,71	6
ALFA1	2.490,19	1
ALFA2	2.282,68	4
BETA	2.075,16	3



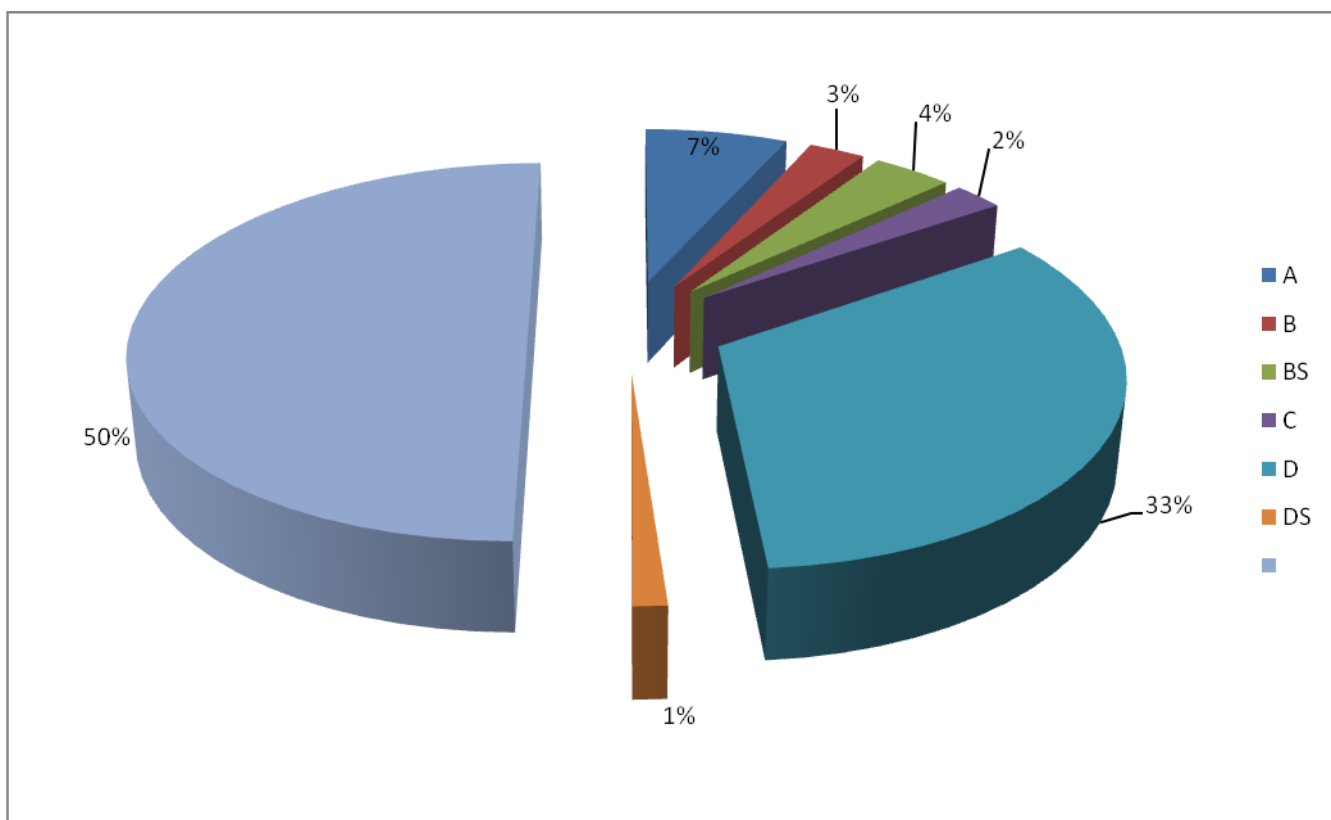


Categoria	INCIDENZA SUL FONDO
A	15.563,70
B1	0,00
B2	16.186,26
ALFA1	2.490,19
ALFA2	9.130,72
BETA	6.225,48





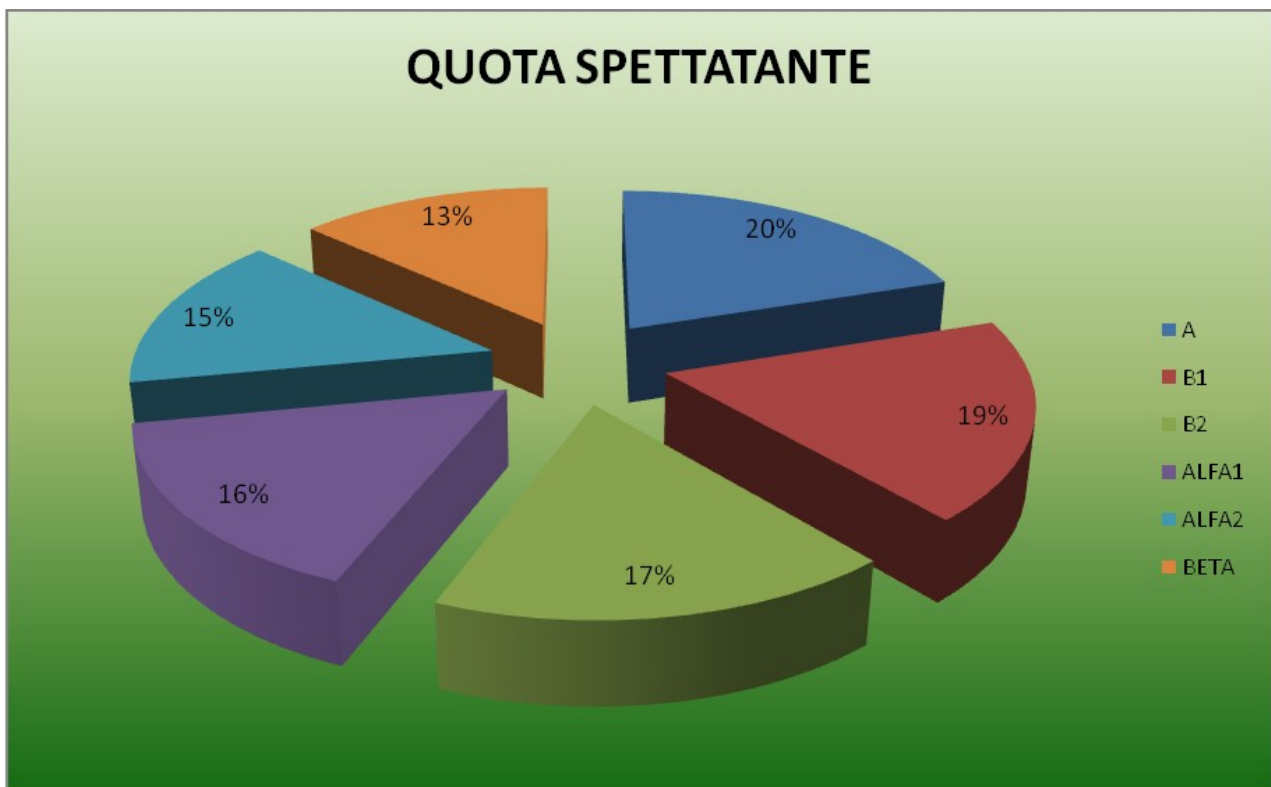
	NR. PERSONALE	80%	90%	100%
A	4	0	0	4
B1	7	0	0	7
B2	0	0	0	0
ALFA1	1	0	0	1
ALFA2	3	0	0	3
BETA	0	0	0	0
	15	0	0	15





PERSONALE UNIVERSITARIO CONFERITO ALL'ASSISTENZA

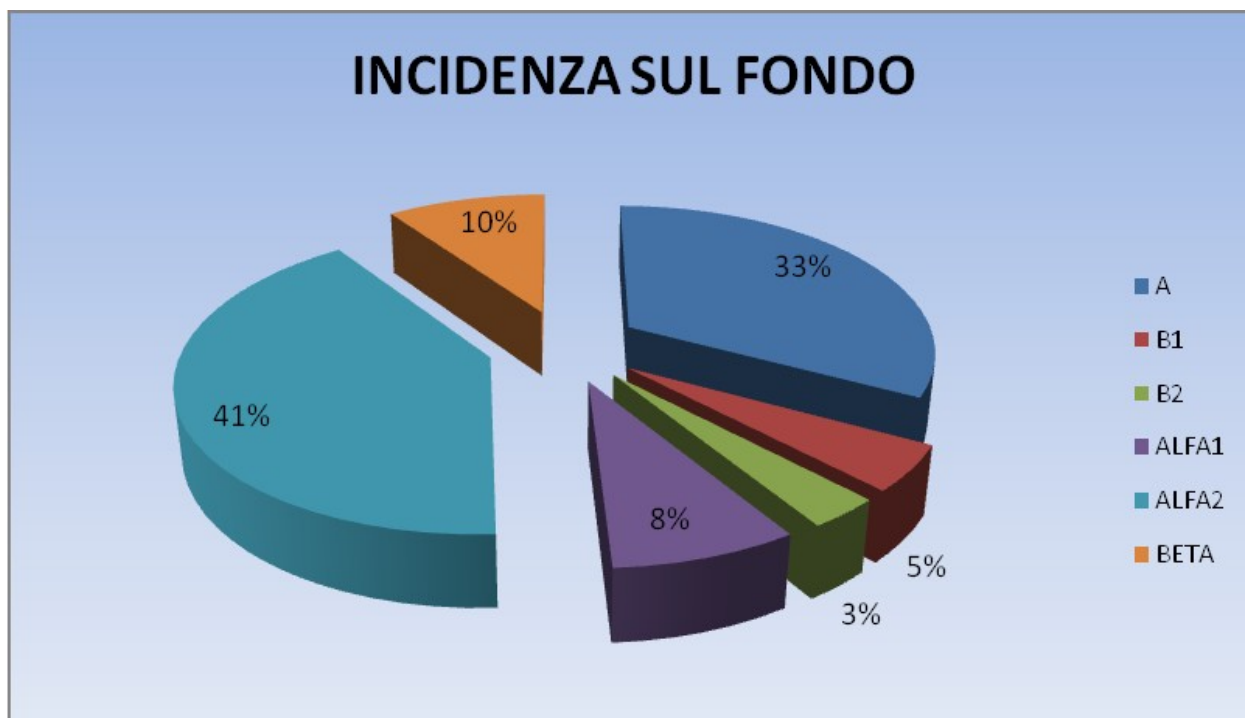
Categoria	QUOTA SPETTATANTE	N. DIP. PER CATEGORIA
A	933,13	20
B1	870,92	3
B2	808,91	2
ALFA1	746,5	5
ALFA2	684,3	25
BETA	622,09	6





INCIDENZA SUL FONDO

Categoria	N. DIP. PER CATEGORIA	INCIDENZA SUL FONDO
A	20	18.662,60
B1	3	2.612,76
B2	2	1.617,82
ALFA1	5	3.732,50
ALFA2	25	17.107,50
BETA	6	3.732,54





	NR. PERSONALE	80%	90%	100%
A	20	0	0	20
B1	3	0	0	3
B2	2	0	0	2
ALFA1	5	0	0	5
ALFA2	25	0	0	25
BETA	6	0	0	6
	61	0	0	61

