



Redazione	<u>Coordinatore del Gruppo:</u> Aldo Bonadies - Direttore UO Sviluppo Organizzativo e Gestione Operativa (SC) <u>Gruppo di redazione:</u> Caterina Macciantelli – collaboratrice amministrativa UO Sviluppo Organizzativo e Gestione Operativa (SC) Giulia Galamini – collaboratrice amministrativa UO Sviluppo Organizzativo e Gestione Operativa (SC) Francesco Lisbona - Medico in formazione specialistica, UO Qualità, Accreditamento e Relazioni col cittadino Riccardo Solmi – Direttore UO Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)	
Verifica	Federica Lugaesi Responsabile UO Qualità, Accreditamento, Internal Quality Audit e Relazioni con il Cittadino	Firma 
Approvazione	Anna Maria Petrini Direttrice Generale	Firma 

Elenco allegati

Allegato N.	Titolo dell'allegato	Codice
1	Istruzione Operativa "Valutazione della prestazione individuale annuale del personale dipendente pubblico"	IO109AUSLBO
2	Istruzione Operativa "Valutazione della prestazione individuale pluriennale del personale dipendente pubblico"	IO110AUSLBO

Sommario

1. Obiettivi	3
2. Campo di applicazione	3
3. Riferimenti normativi, bibliografici e documentali.....	3
4. Definizioni e Abbreviazioni	4
5. Processo	5
5.1 <i>Premessa</i>	5
5.2 <i>Matrice delle Responsabilità</i>	7
5.3 <i>Descrizione</i>	7
5.3.1 Valutazione dei periodi di prova	10
5.3.2 Valutazione annuale della prestazione individuale.....	10
5.3.3 Valutazione pluriennale.....	10
5.3.4 Valutazione pluriennale di fine incarico	11
5.3.5 Valutazione pluriennale 5-15 anni di attività.....	11
6. Indicatori	11

	SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna	Istituto delle Scienze Neurologiche Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
SISTEMA DI VALUTAZIONE INTEGRATA DEL PERSONALE		Procedura Aziendale P171AUSLBO

1. Obiettivi

La procedura descrive il sistema di valutazione integrata del personale adottato all'interno dell'AUSL di Bologna.

Gli obiettivi del sistema sono:

- rispettare il processo di valutazione stabilito da norme legislative nazionali e regionale e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro;
- superare il più possibile la soggettività delle valutazioni usando metodi e strumenti appropriati e coerenti;
- creare una cultura della valutazione formale e informale a tutti i livelli (a partire dal vertice);
- limitare gli elementi di arbitrarietà;
- formare valutatori e valutati a gestire in modo attivo e capace il processo di valutazione;
- definire strumenti condivisi e criteri omogenei e trasparenti.

Le tipologie di valutazione da integrare e rendere coerenti fra loro sono:

- valutazione del periodo di prova.
- valutazioni annuali (risultati raggiunti e competenze espresse)
- valutazioni pluriennali (di fine incarico e di esclusività a 5/15 anni)

2. Campo di applicazione

Le **valutazioni dei periodi di prova** riguarda ogni dipendente assunto in servizio a tempo determinato o indeterminato.

La **valutazione annuale della prestazione individuale** riguarda tutto il personale dipendente, che opera nei servizi dell'Azienda USL di Bologna: sia quello giuridicamente dipendente dalle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale, sia quello universitario convenzionato, in comando da altri Enti pubblici, in assegnazione temporanea o con contratto "15-septies", indipendentemente dal profilo professionale e dalla posizione ricoperta nell'organizzazione.

Le **valutazioni pluriennali** riguardano i professionisti dipendenti che operano in Azienda che ricoprono un incarico professionale o gestionale.

3. Riferimenti normativi, bibliografici e documentali

Autore	Titolo	Data
Organismo indipendente di Valutazione per gli Enti del Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia-Romagna	Linee Guida n.1 OIV-SSR Emilia-Romagna "Sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie" ¹	18/07/2022
Azienda USL di Bologna	Protocollo Generale 117209 AUSL Bologna "Piano 2023-2025 di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione"	31/10/2023
Azienda USL di Bologna	Guida alla valutazione del personale ²	

¹ La Linea Guida 1/2022 va a sostituire integralmente la Delibera n. 1/2014 OIV-SSR Emilia-Romagna «Prime indicazioni metodologiche ed operative alle Aziende e agli OAS», la Delibera n. 2/2015 OIV-SSR Emilia-Romagna «Linee guida ed indirizzi operativi per le Aziende Sanitarie ed OAS» e la Delibera n. 5/2017 OIV-SSR Emilia-Romagna «Sistema di valutazione integrata del personale: Linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali».

² <https://www.ausl.bologna.it/pro/val/sistema-di-valutazione-integrata-del-personale>

Autore	Titolo	Data
Azienda USL di Bologna	Deliberazione n. 168/2025 Valutazione pluriennale del personale dirigente -Aggiornamento composizione del collegio tecnico aziendale per la valutazione di seconda istanza e degli indirizzi applicativi in merito sistema di valutazione pluriennale aziendale del personale dirigente	14/05/2025
Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN)	CCNL Area Sanità - triennio 2019-2021 CCNL Area Funzioni Locali (ex Area III dirigenza professionale, tecnica e amministrativa) - triennio 2019-2021 CCNL Comparto Sanità - triennio 2022-2024	

4. Definizioni e Abbreviazioni

DEFINIZIONI	
Albero della Valutazione	Strumento informatico aziendale che permette di ricostruire la cascata delle responsabilità in modo da assegnare, con certezza, a ciascun professionista il proprio valutatore di prima e seconda istanza. L'albero consente di generare, sul "Portale GRU del dipendente" di ogni dipendente e del suo Responsabile diretto, valutatore di prima istanza, i percorsi di valutazione. Lo strumento è collegato ai sistemi correnti di gestione e aggiornamento delle informazioni relative allo stato giuridico e all'anagrafe del personale dipendente, per cui è aggiornato nel tempo rispetto alle eventuali variazioni di équipe e alla attribuzione degli incarichi che comportano responsabilità gestionali.
Collegio Tecnico	È l'organismo collegiale che ha il compito di esaminare la valutazione di prima istanza, le eventuali osservazioni del valutato ed effettua ogni altro approfondimento utile ai fini della verifica. L'ambito di intervento del Collegio Tecnico riguarda le valutazioni pluriennali del personale dirigente (valutazione di fine incarico, valutazione dei 5-15 anni). Inoltre, in ottemperanza a quanto previsto dalle Linee Guida, questa Azienda attribuisce al Collegio Tecnico la valutazione di seconda istanza per il personale del Comparto titolare di incarico di funzione.
Funzione aziendale Valutazione del personale	Garantisce un governo unitario e una progettazione coordinata fra tutti le articolazioni aziendali coinvolte, a vario titolo, nei processi di valutazione del personale; garantisce, inoltre, l'attivazione dei necessari confronti tra professionista e valutatore in tutti i processi di valutazione, passaggio che si ritiene essenziale e propedeutico all'intervento di seconda istanza. Istruisce il confronto, in sede di pianificazione e di valutazione dei risultati del sistema di valutazione integrata del personale, tra Azienda e Organismo Aziendale di Supporto alla valutazione (OAS) e Collegio Tecnico.
Organismo Aziendale di Supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti del Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia-Romagna	Organismo aziendale che garantisce la qualità dei processi valutativi del personale e funge da Organismo di Valutazione di seconda istanza; l'ambito di intervento dell'OAS riguarda solo le valutazioni della performance individuale e di équipe annuale.

	SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna	Istituto delle Scienze Neurologiche Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
SISTEMA DI VALUTAZIONE INTEGRATA DEL PERSONALE		Procedura Aziendale P171AUSLBO

DEFINIZIONI	
Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti del Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia-Romagna (OIV-SSR)	Fra i compiti specifici dell'organismo c'è la verifica, da un lato, della correttezza metodologica dei sistemi di valutazione della prestazione individuale e di équipe, dall'altro, delle attività ad esse correlate. Tale attività è svolta sulla base di linee guida e di indirizzo, modelli attuativi e verifiche legate sia al ciclo della performance che alla correttezza metodologica dei sistemi aziendali di valutazione integrata del personale dipendente.
Portale GRU – modulo Valutazione 2.0 (WHR-Time)	Piattaforma informatica regionale di gestione delle risorse umane (WHR-TIME 2.0), gestita dal servizio Tecnologie Informatiche e di Comunicazione (ICT) e Servizio di gestione del personale
Professionista che riceve la valutazione della propria prestazione	Persona impegnata e collaborante nel confronto per individuare le azioni per migliorare le proprie competenze e i propri risultati, anche attraverso l'eventuale autovalutazione
Responsabile del valutatore (o Responsabile di seconda istanza)	Verifica la qualità dell'esercizio della valutazione, fornisce supporto nelle criticità e uno stimolo a migliorare questa importante competenza manageriale
Servizio di gestione del personale (nelle sue componenti, giuridica ed economica)	In esito al percorso di valutazione assicura i successivi adempimenti in termini di incarico e relativa retribuzione di posizione, provvedendo altresì all'alimentazione delle informazioni nel Gestionale Risorse Umane.
Valutatore	Responsabile (di prima istanza) diretto dell'équipe a cui appartiene il professionista, monitora e si prende cura del miglioramento e della crescita nel tempo delle competenze e della qualità dei risultati di ciascun operatore. Periodicamente viene aggiornato l'Albo dei valutatori e pubblicato sulla pagina internet aziendale dedicata al sistema di valutazione integrata del personale
ABBREVIAZIONI	
OAS	Organismo Aziendale di Supporto
CT	Collegio Tecnico
OIV-SSR	Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti del Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia-Romagna
SUMAGP	UO Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale
SUMAEP	UO Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale
SOGO	UO Sviluppo Organizzativo e Gestione Operativa
CCNL	Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
ICT	UO Tecnologie informatiche e di Comunicazione
Database GRU	Database e applicativi (regionali) per la gestione delle risorse umane

5. Processo

5.1 Premessa

La valutazione del personale nelle Aziende del Servizio Sanitario Nazionale (SSN) è una procedura che individua per ogni dipendente, periodicamente e secondo criteri omogenei, il rendimento e i comportamenti professionali espressi nello svolgimento del lavoro.

La valutazione del dipendente è un processo di comunicazione e di valorizzazione del personale che, in alcuni casi, ha un collegamento con la progressione professionale o con il riconoscimento di un premio (retribuzione di risultato annuale)³.

³ **Linee Guida n.1 OIV-SSR Emilia-Romagna** “Sistema di valutazione integrata del personale delle Aziende sanitarie”

Data di revisione: 26 novembre 2025	N. Rev 1	Pagina 5 di 11
Data di applicazione: 03 dicembre 2025		

	SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna	Istituto delle Scienze Neurologiche Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
SISTEMA DI VALUTAZIONE INTEGRATA DEL PERSONALE		Procedura Aziendale P171AUSLBO

La valutazione del lavoro svolto è una caratteristica essenziale del rapporto di lavoro e rappresenta il rispetto delle disposizioni normative, contrattuali e aziendali (a seconda del tipo di valutazione); inoltre, si tratta di un processo che mira a mettere in evidenza le capacità di ognuno al fine di massimizzare l'impatto delle competenze.

“Valutare” la prestazione individuale è uno strumento di miglioramento e sviluppo di ogni singolo professionista e significa “dare valore” all’impegno di ognuno: l’oggetto della valutazione individuale è sempre il lavoro svolto dalla persona e non la persona stessa.

L'obiettivo principale del sistema deve essere di superare il più possibile la soggettività delle valutazioni, usando metodi e strumenti appropriati e coerenti; è fondamentale creare una cultura della valutazione formale e informale a tutti i livelli (a partire dal vertice), limitare gli elementi di arbitrarietà e formare valutatori e valutati a gestire in modo attivo e capace il processo di valutazione. Servono quindi strumenti condivisi e criteri omogenei e trasparenti: per questo il processo di valutazione è stabilito a partire da norme legislative o documenti derivanti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, che forniscano una cornice di riferimento nazionale. A cascata, poi, ogni Regione può emanare linee-guida che definiscono con maggiore precisione il sistema da adottare nelle Aziende Sanitarie che operano nel proprio territorio di riferimento.

La Regione Emilia-Romagna, con la Deliberazione della Giunta Regionale n. 334/2014, sancisce l'istituzione e dettaglia il funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione per gli enti e le aziende del servizio sanitario regionale, che prende il nome di OIV-SSR. Il compito specifico dell'organismo è la verifica da un lato della correttezza metodologica dei sistemi di valutazione della prestazione individuale (performance individuale) e dall'altro delle attività ad esse correlate.

La Regione evidenzia l'opportunità di investire sul significato profondo del processo di valutazione, che non deve essere un puro ambito contrattuale ma un vero e proprio orizzonte di motivazione individuale, in grado di aumentare il coinvolgimento del personale: per avvicinarsi a questa meta è importante lavorare per armonizzare gli strumenti di valutazione in uso nelle Aziende, condividere e rendere omogenei i criteri e i metodi di valutazione e soprattutto per rendere il più possibile trasparenti le comunicazioni (tra colleghi e tra responsabili componenti di équipe, tra professionisti e utenti) e più equa la gestione dei collaboratori.

La valutazione della prestazione individuale è diventata quindi uno degli strumenti per migliorare e orientare i comportamenti, per valorizzare i professionisti, per sostenere l'efficacia dell'assetto organizzativo, per migliorare il servizio, ma anche per garantire che il collaboratore risponda nel tempo quanto meno agli standard minimi di qualità, divenendo quindi anche attestazione delle competenze maturate dal professionista.

Il sistema di valutazione della prestazione individuale è quindi anche una attività manageriale attraverso la quale chi ha la responsabilità gestionale dei professionisti svolge una funzione di guida.

Lo strumento attraverso cui si esprime la valutazione della prestazione individuale è il colloquio fra valutatore e il professionista il cui lavoro viene valutato: è il “cuore” dell'intero processo di valutazione, con il quale esplicitare gli aspetti positivi ed individuare anche azioni per potenziare i punti di forza e/o le aree di miglioramento, dando modo anche di definire, insieme al proprio responsabile, azioni e percorsi di sostegno per le proprie competenze.

Data di revisione: 26 novembre 2025	N. Rev 1	Pagina 6 di 11
Data di applicazione: 03 dicembre 2025		

5.2 Matrice delle Responsabilità

Funzione Attività	FUNZIONE AZIENDALE DI VALUTAZIONE	RESPONSABILE VALUTATORE DI PRIMA ISTANZA	PROFESSIONISTA CHE RICEVE LA VALUTAZIONE	ICT	OAS	CT	SUMAGP
Costruzione dell'"Albero delle responsabilità di valutazione" a partire dall'"Albero delle presenze"	R			C			C
Creazione Schede di valutazione della performance individuale (sia annuale sia pluriennale) sul Portale GRU 2.0 di ogni dipendente	R						
Apertura del percorso di ogni professionista	R	C	C	C	C (annuale)		
Valutazione del Responsabile	C	R	C				
Colloquio di esplicitazione della valutazione finale		R	C				
Chiusura delle Schede di valutazione		R					
Individuazione e attribuzione obiettivi e attività		R	C				
Feedback del valutato			R				
Chiusura del processo	R			C	C	C	
Seconda istanza	C				R (annuale)	R (pluriennale)	
Storicizzazione della scheda nel fascicolo individuale dello stato di servizio, chiusura del processo e invio documentazione per le relative determinazioni organizzative	R*						R*

R= Responsabile, R*=Responsabile per l'ambito di competenza, C= Coinvolto

5.3 Descrizione

FASI DEL PERCORSO	DESCRIZIONE	ALLEGATI
Costruzione dell'"Albero delle responsabilità di valutazione" a partire dall'"Albero delle presenze"	La Funzione valutazione aziendale riceve da ICT/SUMAGP un'estrazione dei dipendenti presenti in servizio che devono ricevere la valutazione. L'Albero delle responsabilità di valutazione associa ogni collaboratore che deve ricevere la valutazione al proprio responsabile diretto.	
Creazione Schede di valutazione della performance individuale sul Portale GRU 2.0 di ogni dipendente	La Funzione valutazione aziendale, una volta importato l'Albero delle responsabilità di valutazione sul Portale GRU 2.0, crea le sessioni di valutazione e attiva le schede.	

	SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna	Istituto delle Scienze Neurologiche Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
SISTEMA DI VALUTAZIONE INTEGRATA DEL PERSONALE		Procedura Aziendale P171AUSLBO

FASI DEL PERCORSO	DESCRIZIONE	ALLEGATI
Apertura del percorso di ogni professionista	Si comunica, tramite comunicazione formale, l'avvio del percorso di valutazione ai responsabili e valutati coinvolti.	
Fase di "Valutazione del Responsabile"	Il Responsabile diretto di prima istanza assegna i punteggi della valutazione sulla scheda di valutazione attiva sul Portale GRU 2.0	Vedi All. 1 e All. 2
Colloquio di esplicitazione della valutazione finale	Il Responsabile diretto di prima istanza comunica al collaboratore, nel corso di un colloquio individuale, la valutazione effettuata	
Chiusura della Scheda di valutazione	<p>Il Responsabile diretto di prima istanza chiude definitivamente la scheda di valutazione individuale sul Portale GRU 2.0.</p> <p>A seguito della valutazione, il Responsabile diretto di prima istanza, nel corso del medesimo colloquio con il collaboratore, assegna anche obiettivi/attività per il prossimo periodo.</p>	
Fase del "Feedback del valutato"	Con la chiusura della scheda di valutazione da parte del Responsabile, si attiva per il professionista, sul proprio Portale GRU la fase del feedback: una fase nella quale è possibile registrare proprie eventuali osservazioni e chiudere poi definitivamente la fase " <i>per presa visione</i> "	
Chiusura del processo	La Funzione valutazione aziendale chiude il processo sul Portale GRU 2.0	
Valutazione di seconda istanza	<p>Le valutazioni di seconda istanza sono affidate agli organismi preposti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • OAS, il quale ha il compito di monitorare il Sistema di valutazione aziendale e verificare la correttezza metodologica, in questo caso, dei sistemi di valutazione della performance individuale annuale; • Collegio Tecnico, il quale ha il compito di esaminare le valutazioni pluriennali di prima istanza, i nuovi obiettivi di incarico assegnati al professionista valutato ed effettua ogni altro approfondimento utile ai fini delle verifiche. 	
Storicizzazione della scheda nel fascicolo individuale dello stato di servizio, chiusura del processo e invio documentazione per le relative determinazioni organizzative	<p>Concluso il percorso di valutazione, la scheda di valutazione del dipendente è presente nel Portale GRU 2.0 e va a far parte del proprio stato di servizio.</p> <p>La propria scheda è scaricabile in formato pdf e/o stampabile da ogni professionista.</p> <p>A seguito delle verifiche effettuate dagli Organismi di seconda istanza, vengono comunicati al Servizio Personale gli esiti delle stesse per i seguiti di competenza.</p>	

Il Sistema di valutazione integrata del personale dipendente riconosce, in Azienda, diversi livelli di responsabilità:

- **UO Sviluppo Organizzativo e Gestione Operativa (SC)**, il quale garantisce un governo unitario e una progettazione coordinata fra tutti le articolazioni aziendali coinvolte, a vario titolo, nei processi di valutazione del personale;
- **UO Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale (SUMAGP) e UO Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale (SUMAEP)**: in esito al percorso di valutazione assicura i successivi adempimenti in termini di incarico e relativa retribuzione di posizione, provvedendo altresì all'alimentazione delle informazioni nel Gestionale Risorse Umane.
- **UO Tecnologie informatiche e di Comunicazione**, il quale assicura la progettazione e la funzionalità del Sistema Informativo Gestione Risorse Umane (GRU)

Data di revisione: 26 novembre 2025	N. Rev 1	Pagina 8 di 11
Data di applicazione: 03 dicembre 2025		

- **UO Affari generali e Legali (settore relazioni sindacali)**, che garantisce il supporto e la collaborazione con i tavoli tecnici e negoziali per l'attuazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, con particolare riferimento agli accordi attuativi e alla contrattazione decentrata aziendale, in cui trovano applicazione i sistemi di valutazione della performance individuale del personale.

Nella tabella sotto riportata sono indicate le **tipologie di valutazione** attivate per i diversi profili valutativi ad oggi presenti in Azienda:

Tipologie di Valutazione Profili valutativi	Area negoziale del contratto	Annuale - Risultati	Annuale - Competenze	Pluriennale - di fine incarico	Pluriennale - di esclusività a 5/15 anni	Periodo di prova
Direttore di Dipartimento/Distretto	Dirigenza	x	x	x	x	
Titolare di incarico Gestionale (Direttore Struttura Complessa, Responsabile Struttura Semplice Dipartimentale, Responsabile Struttura Semplice, Responsabile Programma)	Dirigenza	x	x	x	x	Prevista solo per il Direttore di Struttura Complessa ⁴
Titolare di incarico professionale di base, di consulenza/studio/ricerca etc., di Alta Specializzazione o di Altissima Professionalità	Dirigenza	x	x	x	x	
Titolare di Incarichi di funzione	Comparto	x	x	x	Non si applica	
Professionisti delle Categorie (A-B-C-D)	Comparto	x	x	Non si applica	Non si applica	

Inoltre, visto che il percorso di valutazione della prestazione individuale è imperniato sulla line gestionale, in Azienda USL di Bologna, i valutatori sono identificati come segue:

VALUTATORE	VALUTATO
Direttore Generale	Direttori di Distretto, Direttore operativo IRCCS-Istituto delle Scienze Neurologiche (ISN), Direttori di Struttura Complessa (SC) e professionisti dello staff Direttore Generale (DG)
Direttore Sanitario	Direttori dei Dipartimenti sanitari, sia ospedalieri sia territoriali, Direttore del Presidio Ospedaliero e dirigenti professionali direttamente assegnati
Direttore Amministrativo	Direttori dei Dipartimenti Tecnici ed Amministrativi e professionisti direttamente assegnati

⁴ Art. 15, comma 7 ter, D. Lgs. n. 502/1992.

VALUTATORE	VALUTATO
Direttore Assistenziale	Direttore Dipartimento Assistenziale, Tecnico e Riabilitativo aziendale (DATeR)
Direttore Dipartimento Assistenziale, Tecnico e Riabilitativo aziendale (DATeR)	Professionisti assegnati alla direzione DATeR: dirigenti e titolari di incarichi di funzione
Direttori di Distretto	Professionisti direttamente assegnati
Direttori di Dipartimento	Direttori di SC, Responsabili di SSD, Responsabili Programmi gestionali e dirigenti professional afferenti al Dipartimento
Direttori di SC	Responsabili di Struttura Semplice e/o Responsabili Programmi gestionali e dirigenti professional afferenti alla struttura complessa
Responsabili SSD e SS e Programmi gestionali	Professionisti direttamente assegnati e titolari di incarichi di funzione
Titolari di incarico di Funzione	Professionisti direttamente assegnati

Le valutazioni avvengono secondo le seguenti modalità:

- Valutazione periodi di prova: secondo quanto definito dai vigenti CCNL.
- Valutazione della performance individuale annuale: le modalità adottate sono descritte nella Istruzione Operativa aziendale IO109AUSLBO “Valutazione della prestazione individuale annuale del personale dipendente pubblico”.
- Valutazioni pluriennali: le modalità adottate sono descritte nelle Istruzioni Operative aziendali IO110AUSLBO “Valutazione della prestazione individuale pluriennale del personale dipendente pubblico”.

5.3.1 Valutazione dei periodi di prova

Il dipendente assunto in servizio a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è differente a seconda che si tratti di una assunzione a tempo determinato o indeterminato. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato: è, infatti, sospeso in caso di assenza per malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai CCNNLL.

5.3.2 Valutazione annuale della prestazione individuale

La valutazione della prestazione individuale si effettua su base annuale; è composta da valutazione dei **risultati** individuali raggiunti e valutazione delle **competenze** espresse. Le modalità adottate sono descritte nella Istruzione Operativa aziendale IO 109AUSLBO “Valutazione della prestazione individuale annuale del personale dipendente pubblico”.

In Azienda USL di Bologna, di norma, la titolarità della valutazione del lavoro svolto nell'anno precedente è del Responsabile di équipe attuale nel momento in cui viene effettuata la valutazione. Questo per permettere, nel medesimo colloquio, di condividere anche obiettivi e aspettative per l'anno in corso.

La valutazione della performance individuale annuale, inoltre, si attiva per il professionista che abbia effettuato, presso l'Azienda, un periodo di servizio, di almeno 6 mesi e 1 giorno nell'anno di riferimento.

5.3.3 Valutazione pluriennale

Il percorso di valutazione pluriennale riprende e capitalizza gli esiti delle valutazioni annuali che contribuiscono alla definizione della valutazione finale.

5.3.4 Valutazione pluriennale di fine incarico

Valutazione alla scadenza dell'incarico conferito (per il personale dirigente e per il personale del comparto titolare di incarico di funzione) in relazione alle attività svolte ed ai risultati raggiunti. Tale valutazione deve essere fatta entro la scadenza dell'incarico stesso allo scopo di assicurare, senza soluzione di continuità, il rinnovo o l'affidamento di altro incarico nell'ottica di un'efficace organizzazione dei servizi.

L'esito positivo della valutazione costituisce la condizione per la conferma o l'attribuzione di altro incarico.

5.3.5 Valutazione pluriennale 5-15 anni di attività

Valutazione effettuata al termine del primo quinquennio di servizio per i dirigenti sanitari di nuova assunzione e valutazione al superamento del quindicesimo anno di esperienza professionale.

L'esito positivo della valutazione dei 5 anni costituisce la condizione per l'attribuzione di incarichi di natura professionale, di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo, di verifica e di controllo ed il riconoscimento dell'indennità di esclusività ove spettante.

L'esito positivo della valutazione dei 15 anni costituisce la condizione per il riconoscimento dell'indennità di esclusività ove spettante.

In Azienda USL di Bologna, per il professionista che abbia ricevuto una valutazione pluriennale di fine incarico positiva e che debba ricevere anche la valutazione di esclusività (solo 15 anni), l'esclusività verrà comunque attribuita senza richiedere, al Responsabile di prima istanza, la compilazione, oltre a quella di fine incarico già effettuata, di una ulteriore scheda di valutazione. Più precisamente, la valutazione di esclusività può basarsi sulla valutazione di fine incarico solo se questa sia stata effettuata non anteriormente a 12 mesi dalla scadenza per la valutazione di esclusività.

6. Indicatori

Valutazione	N.	Indicatore	Target (valore a cui tendere)	Responsabile raccolta /elaborazione dati	Frequenza elaborazione	Destinatario
Annuale	1	n. schede create/n. macroarticolazioni coinvolte	>95%	UO SOGO	Stati di avanzamento ogni due settimane sul percorso di valutazione	UO SOGO, Direzione e macroarticolazioni
	2	n. schede concluse	>90%	UO SOGO	Ogni anno	UO SOGO, Direzione e macroarticolazioni
Pluriennale	1	n. schede concluse	100%	UO SOGO	Mensile	Collegio Tecnico