

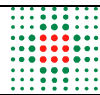


Redazione	<p><u>Coordinatore del Gruppo:</u> Aldo Bonadies – Direttore UO Sviluppo Organizzativo e Coordinamento Staff</p> <p><u>Gruppo di redazione:</u> Barbara Curcio Rubertini - UO Sviluppo Organizzativo e Coordinamento Staff Caterina Macciantelli - UO Sviluppo Organizzativo e Coordinamento Staff Francesco Lisbona - Medico in formazione specialistica, UO Qualità, accreditamento e relazioni con il cittadino</p>
Verifica	<p>Federica Lugaresi Responsabile UO Qualità, Accreditamento e Relazione con il Cittadino</p> <p style="text-align: right;">Firma </p>
Approvazione	<p>Paolo Bordon Direttore Generale</p> <p style="text-align: right;">Firma </p>

Sommario

1. Obiettivi	2
2. Campo e luoghi di applicazione	2
3. Riferimenti normativi, bibliografici e documentali	2
4. Definizioni e Abbreviazioni	3
5. Processo	5
<i>Premessa</i>	5
<i>VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE</i>	6
<i>VALUTAZIONE PLURIENNALE</i>	6
<i>VALUTAZIONE PLURIENNALE DI FINE INCARICO</i>	6
<i>VALUTAZIONE PLURIENNALE 5-15 ANNI DI ATTIVITA'</i>	6
<i>VALUTAZIONE DEI PERIODI DI PROVA</i>	7
5.1 <i>Matrice delle Responsabilità</i>	7
5.2 <i>Descrizione</i>	9
6. Indicatori	10



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:

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

Si specifica che per evitare di appesantire il testo, si è scelto di usare la versione maschile senza le formule "maschile/femminile".

2. Campo e luoghi di applicazione

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.

Le **valutazioni dei periodi di prova** riguarda ogni dipendente assunto in servizio a tempo determinato o indeterminato e, in prospettiva, per tutti gli incarichi di struttura.

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

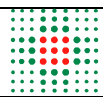
¹ La Linea Guida 1/2022 va a sostituire integralmente la Delibera n. 1/2014 OIV-SSR Emilia-Romagna «Prime indicazioni metodologiche ed operative alle Aziende e agli OAS», la Delibera n. 2/2015 OIV-SSR Emilia-Romagna «Linee guida ed indirizzi operativi per le Aziende Sanitarie ed OAS» e la Delibera n.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

Autore	Titolo	Data
Azienda USL di Bologna	Deliberazione n. 10/2019 Piano di Avvicinamento allo Standard Regionale previsto dalla deliberazione n. 5/2017 dell'OIV-SSR	11/01/2019
Azienda USL di Bologna	Guida alla valutazione del personale	31/01/2022 ²
Azienda USL di Bologna	Deliberazione n. 364/2021 sugli indirizzi applicativi in merito alle valutazioni pluriennali della performance individuale del personale	15/10/2021
Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN)	CCNL Area Sanità - triennio 2016-2018 CCNL Area Funzioni Locali (ex Area III dirigenza professionale, tecnica e amministrativa) - triennio 2016-2018 CCNL Comparto Sanità - triennio 2019-2021	
Azienda USL di Bologna	Procedura Aziendale P032AUSLBO "Inserimento del Personale Dipendente nelle Articolazioni Organizzative Aziendali"	10.08.2015

4. Definizioni e Abbreviazioni

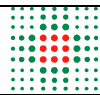
DEFINIZIONI	
Albero della Valutazione	Strumento informatico aziendale che permette di ricostruire la cascata delle responsabilità in modo da assegnare, con certezza, a ciascun professionista il proprio valutatore di prima e seconda istanza. L'albero consente di generare, sul "Portale GRU del dipendente" 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	Organismo collegiale che ha il compito di esaminare le valutazioni pluriennali (valutazione di fine incarico, valutazione dei 5-15 anni), le relazioni sulle attività svolte predisposta dal professionista che riceve la valutazione di fine incarico o di esclusività ed effettua ogni altro approfondimento utile ai fini della verifica.
Funzione aziendale Formazione	In qualità di fornitore/organizzatore di servizi formativi alle équipe, svolge anche il ruolo di garante della loro qualità e di supporto allo sviluppo delle competenze
Funzione aziendale Valutazione del personale	Garantisce un governo unitario e una progettazione coordinata fra tutte 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).

² Nel Piano 2023-2025 di sviluppo e miglioramento del sistema di valutazione è stato previsto il primo aggiornamento della Guida alla valutazione del personale entro il mese di gennaio 2024.



DEFINIZIONI	
Organismo Aziendale di Supporto all'Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti del Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia-Romagna	<p>Organismo aziendale che garantisce la qualità dei processi valutativi del personale. L'ambito di intervento dell'OAS riguarda solo le valutazioni della prestazione individuale annuale. In particolare, la Deliberazione aziendale n. 55/2022 di nomina dei componenti dell'OAS della AUSL di Bologna, prevede che le principali funzioni svolte siano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • assicurare il supporto all'attività di programmazione e valutazione aziendale, in particolare per la definizione e manutenzione della metodologia, degli indicatori e degli strumenti di valutazione; • verificare la correttezza metodologica dei sistemi di programmazione, misurazione e valutazione delle performance organizzative e individuali, monitorando il Sistema di valutazione aziendale; • verificare e promuovere il corretto confronto tra valutato e valutatore in ogni fase del procedimento di valutazione, in special modo nei casi di posizioni difformi, anche nell'ambito delle valutazioni di seconda istanza, validando il processo di valutazione annuale e l'attribuzione dei premi al personale, in applicazione dei CCNL vigenti; • supportare l'OIV-SSR nei compiti e nelle funzioni attribuiti allo stesso; • svolgere eventuali altre funzioni assegnate dalla Direzione aziendale, compatibili e coerenti con quanto sopra riportato.
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)	Assicura l'utilizzazione degli esiti del sistema di valutazione della prestazione individuale del personale ai fini delle politiche di sviluppo delle carriere. Inoltre, insieme al servizio Tecnologie Informatiche e di Comunicazione (ICT) assicura la progettazione e la funzionalità del Sistema Informativo Gestione Risorse Umane (GRU)
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
OIV-SSR	Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti del Servizio



ABBREVIAZIONI	
	Sanitario Regionale dell'Emilia-Romagna
SUMAGP	UO Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale
SUMAEP	UO Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale
SOCS	UO Sviluppo Organizzativo e Coordinamento Staff
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

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.

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.

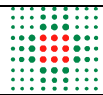
L'obiettivo principale del sistema deve essere di superare il più possibile la soggettività delle valutazioni usando metodi e strumenti appropriati e coerenti; è fondamentale creare una cultura della valutazione formale e informale a tutti i livelli (a partire dal vertice), limitare gli elementi di arbitrarietà 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 derivanti dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, che forniscono 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

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



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.

Indispensabile strumento di supporto al sistema di Valutazione della prestazione individuale è costituito dal Piano di formazione aziendale, personalizzato e finalizzato a soddisfare le esigenze organizzative dell’Azienda e l’evoluzione delle competenze professionali del dipendente e della sua équipe, attraverso la progettazione e realizzazione del Dossier formativo individuale e di équipe, triennale.

Lo stretto collegamento fra sistema di valutazione della prestazione individuale e sistema formativo contribuisce, quindi, al miglioramento della performance individuale e allo sviluppo delle competenze di ogni professionista.

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 “Valutazione della performance individuale annuale del personale dipendente pubblico” (IO 63AUSLBO).

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.

A partire dal percorso di valutazione della performance individuale per l’attività svolta nel 2023, 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. Viene escluso dalla valutazione della performance individuale annuale il periodo di prova, in quanto esso ha le sue modalità specifiche di valutazione.

VALUTAZIONE PLURIENNALE

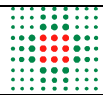
Il percorso di valutazione pluriennale riprende e capitalizza gli esiti delle valutazioni annuali che contribuiscono alla definizione della valutazione finale. Nel successivo paragrafo 5.2 “Descrizione” sono specificate le modalità adottate in Azienda.

VALUTAZIONE PLURIENNALE DI FINE INCARICO

Valutazione alla scadenza dell’incarico conferito 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.

VALUTAZIONE PLURIENNALE 5-15 ANNI DI ATTIVITA’

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



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 (5-15 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.

VALUTAZIONE DEI PERIODI DI PROVA

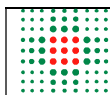
Il dipendente assunto in servizio a tempo determinato e indeterminato è soggetto ad un periodo di prova, la cui durata è differente a seconda che si tratti di una assunzione a tempo determinato o indeterminato. Le modalità adottate sono descritte nella Procedura aziendale P032AUSLBO "Inserimento del Personale Dipendente nelle Articolazioni Organizzative Aziendali".

5.1 Matrice delle Responsabilità

Il Sistema aziendale di valutazione integrata del personale dipendente che opera nei servizi dell'Azienda USL di Bologna, riconosce diversi livelli di responsabilità:

- **UO Sviluppo Organizzativo e Coordinamento Staff**, 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;
- **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, le relazioni sull'attività svolte predisposte dal professionista valutato ed effettua ogni altro approfondimento utile ai fini delle verifiche;
- **UO Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale**, il quale assicura l'utilizzazione degli esiti del sistema di valutazione della prestazione individuale del personale ai fini delle politiche di sviluppo delle carriere;
- **UO Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale**, il quale assicura l'utilizzazione degli esiti del sistema di valutazione della prestazione individuale del personale ai fini delle politiche di incentivazione e di riconoscimento economico del livello di prestazione individuale;
- **UO Tecnologie informatiche e di Comunicazione**, il quale assicura la progettazione e la funzionalità del Sistema Informativo Gestione Risorse Umane (GRU)
- **UO Affari generali e Legali** (settore relazioni sindacali), il quale assicura la collaborazione con i tavoli tecnici e i tavoli negoziali per l'applicazione dei Contratti collettivi nazionali di lavoro dal punto di vista degli accordi attuativi e della contrattazione decentrata aziendale che utilizzano i sistemi di valutazione della prestazione individuale del personale.

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



SISTEMA DI VALUTAZIONE INTEGRATA DEL PERSONALE

**Procedura Aziendale
P171AUSLBO**

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
						Per tutti i professionisti al momento dell'assunzione è previsto un periodo di prova regolato dalla procedura aziendale P032AUSLBO
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
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 Bellaria (ISNB), Direttori di Struttura Complessa (SC) e dirigenti professional dello staff Direttore Generale (DG) e Direttore Attività Socio-Sanitaria
Direttore Sanitario	Direttori dei Dipartimenti sanitari, sia ospedalieri sia territoriali, Direttore del Presidio Ospedaliero, Direttore Assistenziale, Tecnico e Riabilitativo (DATeR), Direttori di Struttura Complessa (SC) e dirigenti professional dello staff del Direttore Sanitario (DS)
Direttore Amministrativo	Direttori dei Dipartimenti Tecnici ed Amministrativi, Direttori delle SC e Responsabili SSD e professionisti direttamente assegnati
Direttore DATeR aziendale	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

VALUTATORE	VALUTATO
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

5.2 Descrizione

- Valutazione della performance individuale annuale; le modalità adottate sono descritte nella Istruzione Operativa aziendale “Valutazione della performance individuale annuale del personale dipendente pubblico” (IO 63AUSLBO).
- Valutazioni pluriennali:

	Tipologie di valutazione AUSL BO	Dimensioni della valutazione	Effetti della valutazione	Profili valutativi	Processi e metodologie della valutazione	Principali attori coinvolti	Quando	Scheda valutazione	
								Dirigenza	Inc. Funz.
Valutazione Pluriennale di fine incarico	Valutazione pluriennale di fine incarico (incarichi gestionali, incarichi professionali, incarichi di funzione)	Competenze professionali specifiche e/o manageriali, risultati professionali ottenuti, comportamenti espressi nel periodo dell'incarico assegnato	Esito positivo costituisce condizione per conferma o attribuzione di nuovi incarichi	Dirigenza, Incarichi di Funzione	<p>A fine incarico: Compilazione «Scheda di bilancio delle competenze» da parte del professionista, richiesta da SOCS a circa 3 mesi dalla scadenza incarico;</p> <p>Valutazione del valutatore di prima istanza alla scadenza dell'incarico, in un colloquio di condivisione fra valutatore e collaboratore.</p> <p>L'estrazione per la verifica delle decorrenze e scadenze incarichi viene richiesta a fine anno al SUMAGP (settore incarichi). SOCS procede poi all'invio delle richieste.</p>	SOCS; SUMAGP; Responsabile diretto di prima istanza; Collaboratore; Collegio Tecnico	Scadenza incarico	La scheda di valutazione di prima istanza è specifica per ogni posizione, sia nell'Area della Dirigenza che nell'Area del Comparto	

	Tipologie di valutazione AUSL BO	Dimensioni della valutazione	Effetti della valutazione	Profili valutativi	Processi e metodologie della valutazione	Principali attori coinvolti	Quando	Scheda valutazione	
								Dirigenza	Inc. Funz.
Valutazione Pluriennale 5-15 anni di servizio	Valutazione pluriennale ESCLUSIVITA' 5-15 anni di servizio SSN TI e/o TD	Competenze acquisite, risultati conseguiti e comportamenti espressi nel periodo dei 5-15 anni	Esito positivo valutazione 5 anni costituisce condizione per attribuzione di incarichi di natura professionale o gestionale, riconoscimento indennità economica sulla retribuzione di posizione (5-15 anni)	Dirigenza	<p>Un mese prima della maturazione del periodo, SOCS invia la richiesta al valutato per la compilazione della «Scheda di sintesi del curriculum formativo e professionale», cui segue una valutazione del valutatore di prima istanza e un colloquio di condivisione fra valutatore e valutato.</p> <p>L'estrazione per la verifica delle decorrenze e scadenze incarichi viene richiesta a fine anno al SUMAGP (settore incarichi). SOCS procede poi all'invio delle richieste.</p>	SOCS; SUMAGP; Responsabile gestionale (valutatore); Collaboratore; Collegio Tecnico	Al termine dei primi 5-15 anni di esperienza professionale nel SSN	Scheda unica per tutti i profili della Dirigenza	Non si applica

- Valutazione periodi di prova. Le modalità adottate sono descritte nella Procedura aziendale P032AUSLBO "Inserimento del Personale Dipendente nelle Articolazioni Organizzative Aziendali"

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 SOCS	Stati di avanzamento ogni due settimane sul percorso di valutazione	UO SOCS, Direzione e Macroarticolazioni
	2	n. schede concluse	>90%	UO SOCS	Ogni anno	UO SOCS, Direzione e Macroarticolazioni
Pluriennale	1	n. schede concluse	100%	UO SOCS	Semestrale	Direzione aziendale e Collegio Tecnico