
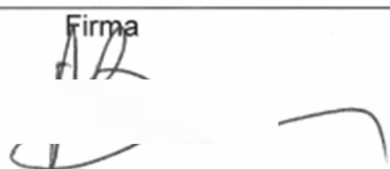




Valutazione della prestazione individuale annuale del personale dipendente pubblico

**Istruzione Operativa Aziendale
IO 63AUSLBO**

Redazione	<u>Coordinatore del Gruppo:</u> Aldo Bonadies – Direttore UO Sviluppo Organizzativo e Coordinamento Staff <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
Verifica	Federica Lugaresi Responsabile UO Qualità Accreditamento e Relazioni con il Cittadino Firma 
Approvazione	Paolo Bordon Direttore Generale Firma 

Elenco Allegati

Allegato N.	Titolo dell'Allegato	Codice
1	Scheda di valutazione della performance individuale annuale - personale del Comparto Sanità senza incarichi di funzione	Mod 01 IO 63AUSLBO
2	Scheda di valutazione della performance individuale annuale del personale con incarico dirigenziale o personale del Comparto Sanità titolare di incarico di funzione	Mod 02 IO 63AUSLBO

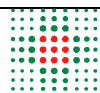


**Valutazione della prestazione individuale annuale del
personale dipendente pubblico**

**Istruzione Operativa
Aziendale
IO 63AUSLBO**

Sommario

1. Obiettivi	3
2. Campo e luoghi di applicazione	3
3. Riferimenti normativi, bibliografici e documentali	3
4. Definizioni e Abbreviazioni	4
5. Processo	6
<i>VALUTAZIONE ANNUALE DEI RISULTATI</i>	<i>6</i>
<i>VALUTAZIONE ANNUALE DELLE COMPETENZE</i>	<i>6</i>
<i>5.1 Diagramma di flusso</i>	<i>7</i>
<i>5.2 Matrice delle Responsabilità</i>	<i>8</i>
<i>5.3 Descrizione</i>	<i>9</i>



Valutazione della prestazione individuale annuale del personale dipendente pubblico

Istruzione Operativa
Aziendale
IO 63AUSLBO

1. Obiettivi

Obiettivo della Istruzione Operativa è la declinazione delle modalità adottate e degli strumenti da utilizzare per effettuare la **valutazione della prestazione individuale annuale** che risulta composta da:

- valutazione dei **risultati** individuali raggiunti
- valutazione delle **competenze** espresse.

Questa istruzione operativa va a sostituire integralmente la Deliberazione di Azienda USL di Bologna n. 429/2019 di approvazione dei “Nuovi Regolamenti per la valutazione annuale del personale dipendente”.

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.

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	Deliberazione n. 10/2019 Piano di Avvicinamento allo Standard Regionale previsto dalla deliberazione n. 5/2017 dell’OIV-SSR	11/01/2019
Funzione di valutazione aziendale	Guida alla valutazione del personale	31/01/2022 ²
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 Bologna e OO.SS./RSU	Accordo tra l’Azienda USL di Bologna e le OO.SS./RSU per la finalizzazione delle risorse destinate alla contrattazione integrativa consuntivo anno 2018 - preventivo anno 2019 (vengono confermati gli effetti dell’accordo anche per gli anni 2020, 2021 e 2022)	19/12/2019
Azienda USL Bologna e OO.SS.	Accordo tra l’Azienda USL di Bologna e le OO.SS. della dirigenza area sanità in merito al sistema incentivante anno 2021 (prorogato per l’anno 2022)	08/07/2021
Azienda USL Bologna e OO.SS.	Accordo tra l’Azienda USL di Bologna e le OO.SS. della dirigenza tecnica, professionale e amministrativa - il sistema incentivante - anno 2021 – determinazioni conclusive in ordine all’utilizzo risorse ancora disponibili nei fondi dell’anno (prorogato per l’anno 2022)	12/04/2021

¹ La Linea Guida 1/2022 va a sostituire 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 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.

	SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna	Istituto delle Scienze Neurologiche Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
Valutazione della prestazione individuale annuale del personale dipendente pubblico		Istruzione Operativa Aziendale IO 63AUSLBO

4. Definizioni e Abbreviazioni

DEFINIZIONI	
Albero della Valutazione	<p>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.</p>
Funzione aziendale Formazione	<p>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</p>
Funzione aziendale Valutazione del personale	<p>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).</p>
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)	<p>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.</p>

	SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna	Istituto delle Scienze Neurologiche Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
Valutazione della prestazione individuale annuale del personale dipendente pubblico		Istruzione Operativa Aziendale IO 63AUSLBO

DEFINIZIONI	
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 all'Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti del Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia-Romagna
OIV-SSR	Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti del Servizio 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

 SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna	Istituto delle Scienze Neurologiche Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico
Valutazione della prestazione individuale annuale del personale dipendente pubblico	Istruzione Operativa Aziendale IO 63AUSLBO

5. Processo

VALUTAZIONE ANNUALE DEI RISULTATI

In Azienda USL di Bologna, si identificano due possibili tipologie di valutazione:

1. Valutazione dei risultati collegati al **contributo individuale** che ogni professionista ha fornito all'équipe di appartenenza, in termini di "impegno" (per tutto il personale dipendente).
2. Valutazione dei risultati collegati al raggiungimento di **obiettivi specifici**, attribuiti individualmente dal diretto Responsabile a ciascun professionista (per il personale dirigente e per il personale del Comparto titolare di incarico di funzione).

L'esito della valutazione annuale dei risultati individuali raggiunti ha ricadute sia sugli incentivi annuali di risultato sia sulle progressioni orizzontali di carriera, secondo le indicazioni contenute nei CCNL vigenti e definiti, nello specifico di ogni Azienda Sanitaria, attraverso accordi di contrattazione decentrata sottoscritti da Azienda e Organizzazioni Sindacali di rappresentanza dei lavoratori.

VALUTAZIONE ANNUALE DELLE COMPETENZE

Il processo di valutazione annuale delle competenze espresse dai professionisti, dipendenti, che operano in Azienda, riguarda la qualità dei comportamenti professionali e organizzativi messi in atto per conseguire gli obiettivi, sia di équipe che individuali.

In coerenza con le indicazioni dell'OIV-SSR dell'Emilia-Romagna, i "raggruppamenti di competenze", cioè le dimensioni di competenze da valutare, che tutte le Aziende del Servizio Sanitario Regionale devono utilizzare, sono i seguenti:

- Competenze professionali/tecniche
- Competenze organizzative
- Competenze relazionali
- Competenze manageriali

I primi tre raggruppamenti (competenze professionali/tecniche, organizzative e relazionali) si applicano a tutti i professionisti, quello "manageriale" solo a chi, titolare di un incarico di posizione di tipo gestionale, ha effettivamente responsabilità di coordinamento di altre persone.

L'esito della valutazione annuale delle competenze espresse non ha, provvisoriamente, ricadute sugli incentivi di risultato, come richiesto dalla Regione Emilia-Romagna.

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.

Per la valutazione della performance individuale annuale per il personale del Comparto Sanità senza incarichi di funzione e per il personale con incarico dirigenziale o personale del Comparto Sanità titolare di incarico di funzione si rimanda agli allegati 1 e 2 di questa istruzione operativa.

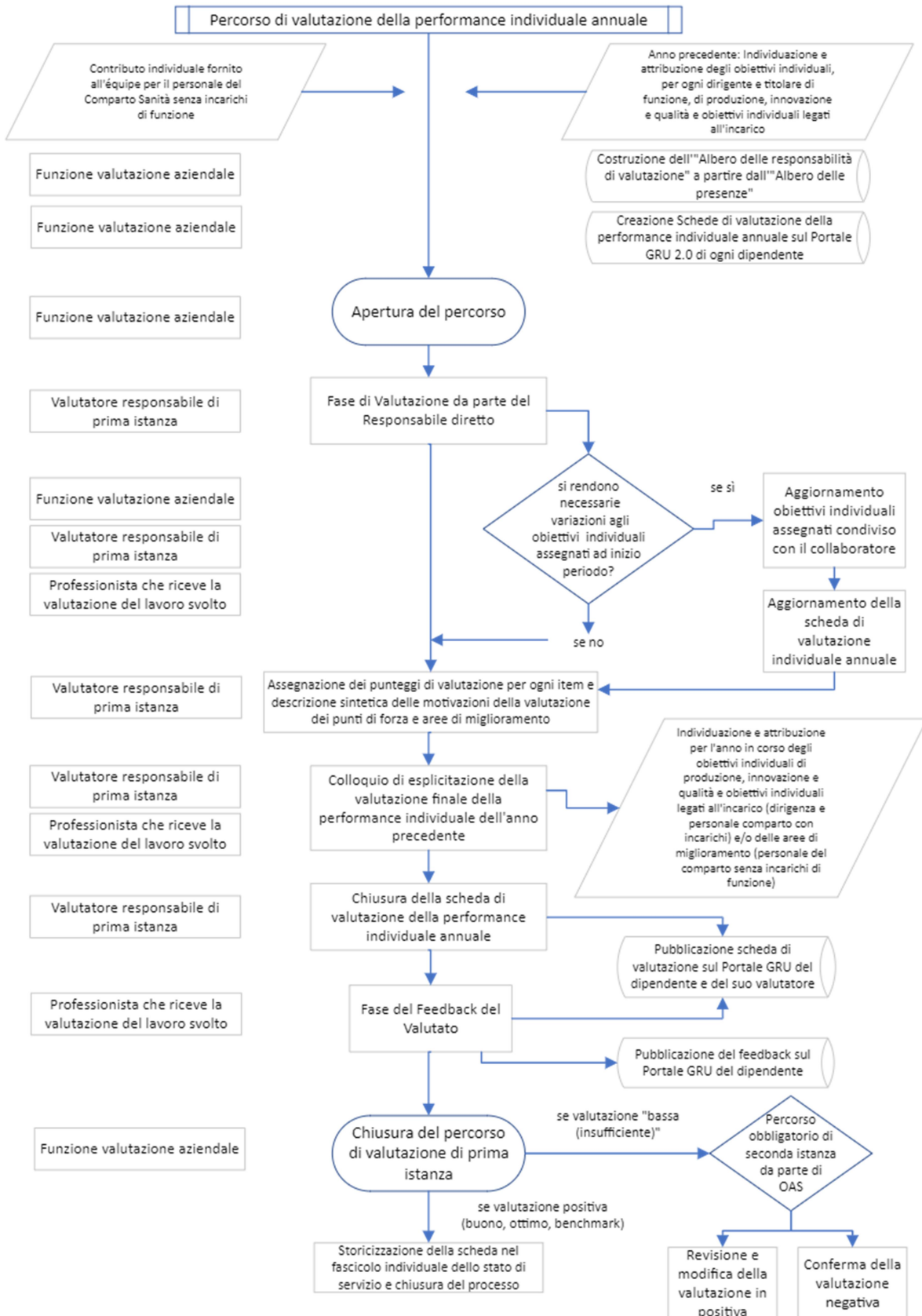
Data di emissione 18 gennaio 2024	N. Rev. 0	Pagina 6 di 9
Data di applicazione 25 gennaio 2024		



Valutazione della prestazione individuale annuale del personale dipendente pubblico

Istruzione Operativa Aziendale
IO 63AUSLBO

5.1 Diagramma di flusso





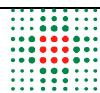
Valutazione della prestazione individuale annuale del personale dipendente pubblico

Istruzione Operativa Aziendale IO 63AUSLBO

5.2 Matrice delle Responsabilità

Funzione / Attività	FUNZIONE AZIENDALE DI VALUTAZIONE	RESPONSABILE VALUTATORE DI PRIMA ISTANZA	PROFESSIONISTA CHE RICEVE LA VALUTAZIONE	ICT	OAS	SUMAGP
Costruzione dell'"Albero delle responsabilità di valutazione" a partire dall'"Albero delle presenze"	R			C		C
Creazione Schede di valutazione della performance individuale annuale sul Portale GRU 2.0 di ogni dipendente	R					
Apertura del percorso di ogni professionista	R	C	C	C	C	
Valutazione del Responsabile	C	R	C			
Colloquio di esplicitazione della valutazione finale		R	C			
Chiusura della Scheda annuale di valutazione		R				
Individuazione e attribuzione obiettivi dell'anno in corso e/o aree di miglioramento		R	C			
Feedback del valutato			R			
Chiusura del processo	R			C	C	
Eventuale seconda istanza (OAS)	C				R	
Storicizzazione della scheda nel fascicolo individuale dello stato di servizio e chiusura del processo	R					

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



Valutazione della prestazione individuale annuale del personale dipendente pubblico

Istruzione Operativa Aziendale IO 63AUSLBO

5.3 Descrizione

FASI DEL PERCORSO	DESCRIZIONE
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 nell'anno di valutazione di riferimento (Albero delle presenze, implementato dal SUMAGP). L'Albero delle responsabilità di valutazione associa ogni collaboratore che deve ricevere la valutazione del lavoro svolto al proprio responsabile diretto.
Creazione Schede di valutazione della performance individuale annuale 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.
Apertura del percorso di ogni professionista	Tramite una comunicazione sul Portale GRU di ogni dipendente e una news sia sulla pagina intranet sia sulla pagina internet aziendale, si comunica l'avvio del percorso di valutazione della performance individuale annuale. Parallelamente, la Funzione valutazione aziendale, invia la comunicazione di avvio del percorso a tutti i valutatori di prima istanza e all'OAS.
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
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 annuale di valutazione	Il Responsabile diretto di prima istanza chiude definitivamente la scheda di valutazione individuale annuale sul Portale GRU 2.0
Individuazione e attribuzione obiettivi dell'anno in corso e/o aree di miglioramento	Il Responsabile diretto di prima istanza, nel corso del medesimo colloquio con il collaboratore, assegna anche gli obiettivi e/o aree di miglioramento per l'anno in corso
Fase del "Feedback del valutato"	Con la chiusura della scheda di valutazione individuale annuale da parte del Responsabile, si attiva per il professionista che ha ricevuto la valutazione del lavoro svolto, sulla propria pagina del 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 e ne informa l'OAS.
Eventuale valutazione di seconda istanza da parte dell'OAS	OAS interviene in maniera obbligatoria, con un percorso di revisione di valutazione (seconda istanza) quando la valutazione dei risultati è "bassa (insufficiente)". Può intervenire su richiesta del professionista che ha ricevuto la valutazione, nel caso di valutazioni molto distanti tra i due soggetti, come indicato dalla linea guida regionale.
Storicizzazione della scheda nel fascicolo individuale dello stato di servizio e chiusura del processo	Concluso il percorso di valutazione, la scheda di valutazione della performance individuale annuale di ogni dipendente è presente nel Portale GRU 2.0 e va a far parte del proprio stato di servizio. La propria scheda è scaricabile in formato pdf e/o stampabile da ogni professionista.