

APPLICAZIONE SPERIMENTALE DI UN NUOVO MODELLO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La Direzione Aziendale intende applicare, a partire dall'anno 2013, in via sperimentale il nuovo modello di valutazione individuale della performance secondo quanto definito da apposito gruppo di lavoro appositamente istituito dal Collegio di Direzione.

Nella prima fase sarà coinvolto nel percorso sperimentale tutto il personale dirigente delle unità operative sotto riportate:

A) UU.OO. individuate per la sperimentazione

Una unità operativa per dipartimento

- Dipartimento Sanità Pubblica : U.O. Veterinaria
- Dipartimento Materno-Infantile : U.O. Ostetricia Ginecologia
- Dipartimento Medico : U.O. Oncologia
- Dipartimento Servizi : Anatomia Patologica
- Dipartimento Emergenza : Anestesia Rianimazione
- Dipartimento Salute Mentale : Psichiatria Territoriale Adulti
- Dipartimento Cure Primarie : Riabilitazione

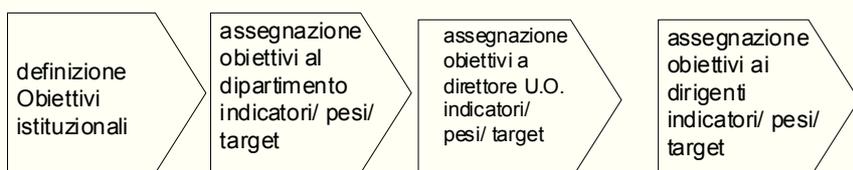
B) Fasi del percorso di valutazione

In particolare nella fase sperimentale dovranno essere affinati alcuni aspetti e capacità manageriali di particolare importanza nell'ambito del nuovo processo della valutazione, quali:

- collegamento tra performance organizzativa e performance individuale, a partire dai ruoli di direzione fino a comprendere tutto il personale dirigente e posizioni organizzative del comparto (quest'ultimo aspetto da valutare)
- individuazione a livello individuale degli obiettivi, con riferimento al periodo annuale, degli indicatori, dei pesi e target
- capacità del valutatore nei confronti del valutato in termini di declinazione e differenziazioni degli obiettivi assegnati
- attività di supporto del dirigente sovraordinato verso le singole persone per il miglioramento delle loro performance
- valutazione delle performance e comunicazione dei risultati alle singole persone
- condivisione valutatore/valutato della performance ottenuta

FASE DISCENDENTE

• Fasi consolidate



• Nuovo step

FASE ASCENDENTE

• Percorso valutazione della performance



La fase discendente dovrà concludersi indicativamente entro il mese di febbraio, secondo la seguente tempistica:

- negoziazione obiettivi di budget con Direttori di Dipartimento entro prima decade di gennaio 2013
- negoziazione obiettivi di budget con i Direttori di U.O. da parte del Direttore di Dipartimento entro fine gennaio 2013
- negoziazione degli obiettivi di performance individuale con i vari dirigenti di U.O. e posizioni organizzative di comparto entro il mese di febbraio

La fase ascendente dovrà concretizzarsi attraverso verifiche infrannuali :

- al 30 giugno
- al 30 settembre

Valutazione finale della performance entro luglio anno successivo

C) Staff di supporto al percorso di valutazione

- assicurare la corretta ed uniforme applicazione della metodologia adottata
 - supportare i direttori di struttura nella negoziazione e valutazione della performance
 - intervenire per il superamento di eventuali contenziosi e facilitare momenti di conciliazione
- soggetti coinvolti:** Direzione Sanitaria, Nucleo di Valutazione, Controllo di Gestione, Uff..
Staff Sistemi di Valutazione

D) Percorso formativo

Il percorso formativo deve vedere impegnate un paio di giornate d'aula tra dicembre e febbraio rivolte ai soggetti coinvolti nel percorso sperimentale:

- valutatori e valutati assieme
- oltre ad attività di formazione sul campo in corso di sperimentazione