



Organismo Indipendente di Valutazione

Reggio Emilia, 21 dicembre 2022

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ASP Reggio Emilia Città delle persone

Richiamato l'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, a norma del quale le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale e, a tal fine, adottano ed aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

considerato che il Nucleo indipendente di valutazione svolge la propria funzione, ispirandosi ai principi del D. Lgs. 150/2009, tenendo anche conto delle specificità dell'Amministrazione in cui opera;

visto l'articolo 7, comma 2-bis, del decreto 150/2009, secondo cui il Sistema di misurazione e valutazione della performance è adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica;

visto l'articolo 14 del D. Lgs. 150/2009 che definisce i compiti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, a supporto della metodologia sottesa al ciclo della performance dell'ente;

visti gli approfondimenti su questo tema realizzati nell'ambito delle riunioni fra l'OIV e il CdA e la Direzione di ASP Reggio Emilia tenutesi il 15 novembre e il 1 dicembre (quest'ultima a distanza) e nelle successive comunicazioni scambiate via mail, da cui emerge che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance previgente non era di fatto applicabile/applicato e che è volontà dell'Ente semplificare il processo di valutazione riorientandolo alle specifiche esigenze aziendali di valorizzazione, dialogo,

colloquio, sviluppo, miglioramento, benessere organizzativo dei propri operatori e non considerarlo solo come un momento obbligatorio di adempimenti e meccanismi retributivi;

preso atto della comunicazione con cui la dott.ssa Manni Nadia, direttore dell'ASP Reggio Emilia, ha trasmesso il PIAO 2022-24 aggiornato e approvato con delibera del Consiglio d'Amministrazione n. 49 del 28/11/2022 ed il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022 rappresentando che, se possibile, auspicerebbe l'emanazione del parere di questo OIV entro il 22 dicembre p.v., al fine di consentire l'approvazione del SMVP nella seduta del Consiglio d'Amministrazione programmata per il medesimo giorno;

esaminata la documentazione trasmessa e verificata, in particolare, la conformità delle modifiche apportate al preesistente Sistema di misurazione e valutazione della performance,

esprime parere favorevole

in merito all'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, per l'anno 2022, con la raccomandazione di considerarlo, così com'è scritto, un sistema di transizione verso modelli più efficaci.

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Marco Rotondi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Marco Rotondi', with a long horizontal flourish extending to the left.



**SISTEMA DI MISURAZIONE E
VALUTAZIONE PERFORMANCE
ANNO 2022**

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE NELLA TRANSIZIONE

Premessa

ASP Reggio Emilia costruisce il proprio modello di valutazione come modello di valorizzazione. Dare valore al personale, stabilire un percorso di dialogo costante, un percorso di “presa in carico” del proprio personale, dei propri colleghi. Il modello di valutazione vuole essere permeante nell’intera azienda e quindi, per le dimensioni dell’Azienda stessa, viene costruito in modo “diffusivo”. ASP è infatti una Azienda con una organizzazione complessa e con un organico numeroso, in particolare sui servizi di “line” e di erogazione diretta delle prestazioni all’utenza.

Diffondere la cultura della valorizzazione, del dialogo e dell’ascolto, della cura del proprio personale, è l’obiettivo per incrementare il benessere lavorativo. Il benessere lavorativo è il volano per la qualità dei servizi al cittadino.

L’Azienda ha diversi servizi e la distanza organizzativa in questo momento storico è un tratto che distingue la nostra ASP. E’ quindi necessario accorciare le lontananze per rendere più efficace ed efficiente l’organizzazione. E’ altresì necessario condividere un pensiero e un metodo di lavoro comune di cooperazione. Anche il sistema di valutazione è parte integrante di questa prospettiva e diviene uno strumento di coinvolgimento e valorizzazione del personale stesso che opera in Azienda.

Per questo motivo si intende costruire un sistema di valutazione con valutatori capillari, diffusi nell’Azienda. Condividere con loro il pensiero, il metodo e gli strumenti di valutazione divengono assi importanti su cui agire. La scelta dei valutatori necessita di particolare attenzione, anche perché si tratta di investire su competenze e funzioni che eserciteranno il loro ruolo in un tempo medio-lungo in azienda. Occorrono quindi un insieme di un mix di competenze e di senso di appartenenza, su cui incardinare l’Azienda stessa.

Creare un albo di valutatori significa quindi permeare l’Azienda e parimenti costruire, con loro e per loro, un percorso di formazione, qualificazione e supporto nella gestione del personale.

Il ruolo dell’OIV quindi assume anche questa dimensione di supporto volta a implementare la crescita dell’Azienda nel suo complesso partendo dalla Direzione allargata e i valutatori.

I valutatori

In linea con le premesse di questo documento e gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione e del nuovo OIV Dott. Rotondi Marco, viene istituito l'albo dei valutatori. L'individuazione dei valutatori è strettamente legata alla organizzazione aziendale ed è un sistema diffuso, dal vertice alla line. L'OIV e la Direzione aziendale intendono condividere con i valutatori il pensiero del nuovo modello di valutazione e valorizzazione del personale, al fine di co- costruire un sistema più efficace. Per alcune categorie professionali, in relazione all'organizzazione, i valutatori redigono "insieme" le valutazioni al fine di incrementare il processo, condividere riflessioni, garantire una maggiore equità e definire, anche con questo strumento, i punti di riferimento organizzativi.

VALUTATORI	PERSONALE VALORIZZATO
RAAI	OSS, adb, , operatori assistenza integrata, esecutori alberghieri, operatore di appoggio, operai di guardaroba
COORDINATORI DI OGNI STRUTTURA	RAAI, animatori, animatori atelieristi, terapisti occupazionali
COORDINATORI DI OGNI STRUTTURA E (funzionalmente) RESPONSABILE COORDINAMENTO ATTIVITA' INFERMIERISTICHE E SANITARIE	Infermieri e Fisioterapisti
RESPONSABILI DELLE COMUNITA'	Educatori/assistenti educatori/OSS dei servizi residenziali e semiresidenziali di loro afferenza
RESPONSABILI CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA	COORDINATORI DI OGNI STRUTTURA RESPONSABILI DELLE COMUNITA' Personale afferente il proprio servizio secondo il Regolamento di Organizzazione dell'Azienda
DIRIGENTI	P.O. della propria Area di competenza
DIRETTORE (sentito il CDA)	DIRIGENTI
CDA	DIRETTORE

Gli strumenti di valutazione e il percorso di transizione verso il nuovo modello

Per l'anno 2022 il Consiglio di Amministrazione valida un nuovo strumento transitorio di valutazione del personale al fine di ottemperare agli atti del 2022, ma con la finalità anche di cominciare a costruire le basi del nuovo sistema 2023 e per gli anni seguenti. Nell'anno 2022 vengono valutati i comportamenti dei dipendenti con la seguente scheda allegata, con 1 colloquio solo ogni dipendente, da svolgersi entro il 28/02/2023, seguendo lo schema di cui sopra.

La scheda coniuga obiettivi di comportamento e con obiettivi ordinari e strategici; **volutamente la stringa è "comune" tra obiettivi ordinari e straordinari**, perché le dimensioni dell'azienda non necessariamente impongono che tutti i dipendenti siano coinvolti in obiettivi strategici. Si ritiene inoltre che l'attività ordinaria abbia ugual valore.

La scheda viene proposta per tutti i dipendenti senza distinzione di categoria professionale di appartenenza.

La scheda viene redatta in sede di colloquio dai valutatori.

ANNO 2022

NOME	
COGNOME	
CATEGORIA PROFESSIONALE	
SERVIZIO	
VALUTATORE	

OBIETTIVI	VALUTAZIONE
partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di nucleo/team/servizio	
raggiungimento degli obiettivi individuali	

COMPORAMENTI PROFESSIONALI	VALUTAZIONE
capacità operativa teorica e applicata (conoscenza e svolgimento corretto dei compiti assegnati)	
capacità di relazione e di interazione in modo sinergico e collaborativo	
autonomia e capacità di proposta e decisione	
capacità di affrontare il cambiamento	
raggiungimento dei risultati	

SCALA DI VALUTAZIONE	1	NEGATIVO
	2	SUFFICIENTE
	3	MEDIO
	4	POSITIVO
	5	ECCELLENTE

TOTALE OBIETTIVI	0
	(range da 7 a 35)

FIRME

DATA

Presenza visione del Dipendente

Valutatore/i

La scala di valutazione e valorizzazione

PUNTEGGIO	GIUDIZIO SINTETICO
1	Contributo individuale <u>non rispondente alle attese.</u> Manifesta comportamenti che non soddisfano i requisiti di base della posizione. Necessita di acquisire le competenze di base e/o colmare debolezze gravi.
2	Contributo individuale <u>solo in parte rispondente alle attese.</u> Manifesta comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte deboli. Necessita di migliorare alcuni aspetti specifici delle competenze attese.
3	Contributo individuale <u>adeguato alle attese.</u> Manifesta comportamenti soddisfacenti. Non necessita di interventi di rinforzo delle competenze.
4	Contributo individuale <u>mediamente superiore alle attese.</u> Manifesta comportamenti stabilmente soddisfacenti e pienamente rispondenti per qualità, quantità e continuità alle attese.
5	Contributo individuale <u>ampiamente superiore alle attese.</u> Manifesta comportamenti più che soddisfacenti ed esemplari per qualità e quantità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.