

Verbale di riunione:

Oggetto:	Organismo Aziendale di Supporto OIV-SSR
Luogo:	Sala A Direzione Generale
Data:	Mercoledì 9 marzo 2016 – dalle ore 15 alle ore 17

Indice argomenti / Ordine del giorno

- Incontro con Organismo Indipendente di Valutazione e Organismo Aziendale di Supporto dell'AUSL di Imola

Presenti

Emanuela Dall'Olmi, Rossana De Palma, Giacomo Marangoni, Claudio Mazzoni, Massimo Mingozzi, Anna Rita Paternò, Giulia Pieri, Raul Ragazzoni, Andrea Rossi, Marco Rotondi, Tiziana Vignoli.

Premesse

I componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione del Servizio Sanitario Regionale (OIV) incontrano gli Organismi Aziendali di Supporto (OAS) della Regione Emilia Romagna come scelta strategica finalizzata a rafforzare il percorso di collaborazione intrapreso e facilitare il dialogo e il confronto sui temi di competenza dei singoli Organismi. Per quanto riguarda l'AUSL di Imola si ritiene opportuno approfondire le tematiche inerenti il sistema complessivo della valutazione della performance, con riferimento alle osservazioni fornite dall'OAS sull'attuazione della deliberazione OIV n. 2/2016 nonché ai contenuti del regolamento sul "Sistema aziendale di valutazione integrata della performance e delle competenze" recepito dal Direttore Generale dell'AUSL di Imola con deliberazione n. 2 del 15 gennaio 2016.

Approfondimenti sul regolamento sul "Sistema aziendale di valutazione integrata della performance e delle competenze" AUSL Imola

La Direzione Generale esprime apprezzamento sulla linea di condivisione adottata dall'OIV nei confronti degli OAS aziendali e illustra il percorso seguito dall'AUSL di Imola che ha portato all'adozione del regolamento citato e all'attuazione a regime del sistema a partire dal 2016.

Si condivide, nel merito, che il modello adottato ad Imola è il frutto di un percorso triennale che ha visto la formazione e la partecipazione di ogni singolo professionista con l'obiettivo di rafforzare il dialogo interno e la motivazione che sono alla base di un sistema di valutazione della performance efficace.

L'OIV informa che nell'ambito del territorio regionale si osservano approcci e stati di attuazione molto disomogenei – tra le aziende sanitarie coinvolte - e l'esperienza imolese rappresenta un sistema avanzato; per questa ragione la Direzione Generale richiede all'OIV un parere sui contenuti del regolamento vigente, con riferimento, in particolare, alla corretta attuazione delle disposizioni regionali ed alla congruità del metodo adottato.

Sui contenuti del regolamento emergono le seguenti osservazioni che vengono condivise e che saranno oggetto di approfondimento al fine di adeguarne i contenuti:

- Si ritiene opportuno rafforzare il collegamento tra valutazione della performance individuale e valutazione di fine incarico al fine di evidenziare la continuità metodologica e di merito contenuta nel sistema complessivo di valutazione aziendale;
- Relativamente all'area dei contributi organizzativi, contenuti nella scheda di valutazione della performance individuale annuale, si condivide che l'area della valutazione delle capacità individuali non debbano essere considerate ai fini della determinazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi correlati alla retribuzione di risultato; tuttavia, si propone di avvalersi della valutazione di quest'area di indicatori per adempiere alle esigenze di cui al punto precedente. In sintesi, gli item relativi alle capacità individuali non andranno pesati nella scheda della performance annuale ma andranno valutati unitamente alle altre aree presenti nei comportamenti organizzativi al fine di alimentare le informazioni da valutare a fine incarico;
- Vengono fornite informazioni sulla corretta interpretazione della franchigia e si consiglia di perfezionare la descrizione nel regolamento precisando meglio la funzione di "soglia" contenuta nell'algoritmo di calcolo;
- Nell'ambito degli obiettivi individuali da assegnare ai Direttori delle Direzioni Tecniche si ribadisce l'opportunità di prevedere un sottogruppo di indicatori derivanti dagli obiettivi aziendali assegnati dalla Regione alle Direzioni Generali, in continuità con gli obiettivi di mandato degli stessi Dirigenti;
- Riguardo agli effetti di eventuali sanzioni disciplinari sull'esito della valutazione della performance individuale, l'OIV anticipa che saranno forniti indirizzi omogenei per tutte le aziende e che saranno applicabili con effetto retroattivo, nel frattempo si conferma la proposta attuativa contenuta nel regolamento vigente presso l'AUSL di Imola;
- Al fine della futura elaborazione della Guida alla Valutazione, come previsto dalla delibera OIV n. 2/2016 si chiarisce che si tratta di un documento riepilogativo di tutti i sistemi di valutazione vigenti in azienda con finalità informative nei confronti dei dipendenti.

Per l'OAS AUSL Imola:

- F.to Claudio Mazzoni – Coordinatore OAS AUSL Imola
- F.to Tiziana Vignoli – Coordinatore Amm.vo Staff Controllo di Gestione – Verbalizzante

Imola, 9 marzo 2016

Allegati: