

Valutazione annuale per ripartire

I risultati collegati alla carriera e allo stipendio, nel rispetto delle normative vigenti

In sanità come in ogni altra organizzazione, il sistema di miglioramento della qualità si conclude con una valutazione per poi ricominciare dagli esiti della valutazione la programmazione del ciclo successivo. In tal senso, la direzione aziendale dell'Usl di Ferrara, fin dal suo insediamento, ha proceduto alla revisione di tutto il sistema, riconoscendo alla valutazione del personale il ruolo di strumento di coinvolgimento e di miglioramento dell'efficienza. Il tutto con gradualità, procedendo alla formazione e alla

condivisione con il personale e con le organizzazioni sindacali, nel rispetto dei vincoli della normativa. I principi di ispirazione sono stati trasparenza, equità, sostenibilità e coerenza con un'idea di "sistema" che impegnasse tutti gli operatori verso i medesimi obiettivi.

Per la valutazione del personale dirigente, si sono assunti criteri predeterminati e condivisi da parte dei soggetti valutatori e dei valutati, con la garanzia metodologica di un organismo terzo. È stata preventivata la possibilità di



Paolo Saltari direttore generale Ausl di Ferrara

partecipazione diretta del valutato alla valutazione di prima e seconda istanza, e la possibilità da parte del valutato di ricorrere a un contraddittorio assistito da persona di sua fiducia.

L'esito annuale della valutazione di risultato è collegato allo stipendio del personale e viene inserito nel fascicolo personale per un possibile sviluppo di carriera, evidenziando così un chiaro rapporto con il sistema premiante. Il medesimo processo dovrà essere poi esteso, effettuati gli opportuni aggiustamenti, anche al personale del comparto. Al tempo stesso, la valutazione della performance aziendale, prodotta per due

Il "bilancio di missione" è il documento di accountability di efficienza ed efficacia

anni con specifico documento dell'Organismo di Valutazione Aziendale (Ova) è ora effettuata attraverso la pubblicazione sul sito aziendale della valutazione regionale e del "bilancio di missione" quale documento di accountability dell'efficienza e dell'efficacia. In sostanza per l'Azienda Usl di Ferrara la valutazione riguarda il processo e i suoi esiti, l'efficienza (*output*) e l'efficacia (*outcome*), ma anche il peso e la validità degli obiettivi individuati (*input*), un processo essenziale e mai ultimato, che comprende anche la necessità di verificare che il sistema di valutazione individuato sia il più adeguato.

Risultati raggiunti

Per quanto attiene all'anno corrente, l'Azienda risulta trovarsi in uno stato di avanzamento del proprio piano che ha compreso:

- La revisione della composizione dell'Ova, in precedenza Nucleo di Valutazione, e del Regolamento di funzionamento.
- L'adozione formale di un nuovo sistema di valutazione.
- La creazione di un Collegio di Valutazione, costituito dall'unità operativa Programmazione e Controllo di Gestione, dall'unità operativa Sistema Informativo, Commitment e Mobilità e dalla Direzione Aziendale, con l'assicurazione delle garanzie metodologiche da parte dell'Ova.
- La promozione di una cultura della valutazione, della trasparenza e del "sistema azienda" attraverso incontri con il Collegio di Direzione, accordi con le organizzazioni sindacali, quattro moduli di formazione rivolti al personale dirigente, specifici incontri e chiarimenti dell'Ova.
- La richiesta dell'avvenuta condivisione degli obiettivi all'interno delle unità operative di riferimento.
- L'allineamento delle strutture dell'azienda, con meccanismo a cascata fino all'ultimo dirigente, agli obiettivi regionali e aziendali, con revisione dell'intero budgeting fino alla misurazione e alle evidenze della sostenibilità della valutazione.
- L'introduzione, tra gli obiettivi di risultato dell'anno 2013, della sperimentazione della valutazione sulla performance annuale individuale del personale dirigente, assunta formalmente dall'anno in corso, e la condivisione della scheda di valutazione con l'altra azienda provinciale, l'Azienda Ospedaliero Universitaria di Ferrara.
- La definizione di criteri e metodi per l'ammissibilità dei progetti finalizzati della dirigenza e del comparto, valutazione della loro ammissibilità e dei risultati raggiunti.
- La pubblicazione sul sito "Amministrazione Trasparente" degli obiettivi dell'Azienda, della valutazione regionale di ritorno e del bilancio di missione.
- L'individuazione di un responsabile e di un programma triennale della Trasparenza e dell'Integrità, del piano triennale per la Prevenzione della Corruzione, di un Codice di Comportamento.



La sede della Ausl di Ferrara