

Livello 3 - Il ciclo delle performance a livello individuale

Il terzo livello del ciclo complessivo delle performance presenta anch'esso, al suo interno, una considerevole articolazione derivante, in primis, dalla numerosità e dalla molteplicità delle diverse figure professionali coinvolte. Il personale dipendente dell'Azienda ospedaliero-universitaria afferisce, infatti, a tre diverse aree negoziali del Comparto Sanità:

- *dirigenza medica (area dirigenziale IV)*
- *dirigenza sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa (area dirigenziale III)*
- *personale non dirigenziale del Comparto Sanità.*

Al personale dipendente, di qualifica dirigenziale e non, si applica indistintamente, trattandosi di personale "contrattualizzato", i principi generali del D.lgs. 165/2001 (Testo unico sul Pubblico impiego).

Al personale dipendente di qualifica dirigenziale in ambito sanitario sono assimilati i professori e ricercatori universitari messi a disposizione per l'attività assistenziale, ai sensi del D.Lgs. 517/99 e del Protocollo d'intesa sottoscritto tra Regione e Università degli Studi di Trieste, ai quali, fermo restando lo *status giuridico* e compatibilmente con lo stesso, si applicano anche in tema di valutazione – per espresso rinvio operato dal D.Lgs 517/99 (art. 5, comma 2) – sia le disposizioni di principio del D.Lgs. 502/92 sia quelle di dettaglio dettate dalle fonti contrattuali espressamente abilitate dal Decreto stesso.

La disciplina posta dai contratti nazionali in tema di valutazione può inoltre essere integrata a livello aziendale con le procedure di concertazione, attivabili con le rappresentanze sindacali di area abilitate alla contrattazione integrativa.

Il quadro di riferimento per le politiche ricollegabili alla valutazione del personale è quindi estremamente articolato e complesso dal momento che l'Azienda deve, ad un tempo, ottemperare alle disposizioni di legge, adeguarsi alla normativa contrattuale, strutturare i propri sistemi di valutazione secondo logiche di omogeneità pur in un contesto di concertazione organizzazioni sindacali afferenti a diverse aree negoziali. Il tutto, garantendo l'obiettivo primario di un sistema di valutazione: la promozione della crescita professionale dell'individuo e delle equipe. L'orientamento ai risultati, cioè l'apporto del singolo al raggiungimento degli obiettivi di equipe, è uno degli elementi principali della sua valutazione.

Come i precedenti livelli di valutazione delle performance, il sistema adottato deve essere caratterizzato da un approccio:

- multidimensionale, nel senso che la valutazione avviene secondo diverse prospettive che vanno dagli aspetti professionali (competenze), ai comportamenti e, quindi, ai risultati;
- teso al miglioramento continuo e, in questo senso, il processo è contraddistinto da una struttura ciclica nella quale, le tappe fondamentali sono rappresentate dall'assegnazione degli obiettivi, dalle valutazioni intermedie e dalle valutazioni conclusive;

Le varie tappe presentano diverse modalità e livelli di formalizzazione che, però, trovano una sintesi nella scheda di valutazione individuale.

La valutazione individuale, non è quindi un semplice giudizio sulla persona e sul suo operato, ma un vero e proprio strumento atto ad orientare i comportamenti del singolo: da qui la presenza, nelle schede di valutazione, di elementi atti a misurare il livello di performance della persona nonché di indicazioni sul percorso di miglioramento previsto nel breve-medio periodo, che può consistere in percorsi di formazione, nell'affiancamento od in altre forme di sostegno.

In ragione di quanto descritto in premessa, fino all'anno 2017 erano in vigore i regolamenti di valutazione individuale pre-esistenti che sono stati applicati al personale proveniente dalle rispettive ex aziende, ovvero

per il personale dell'ex AAS 1

Area della Dirigenza - Regolamento approvato con Delibera DG n. 775 del 23/11/2009

Area del Comparto - Regolamento approvato con Decreto CS n° 217 del 29/05/2015:

per il personale ex AOUTs

Area della Dirigenza Medica e Sanitaria non medica - Regolamento approvato con Delibera DG n. 118 del 05/05/2014

Area della Dirigenza Professionale-tecnica-Amministrativa - Regolamento approvato con Delibera DG n. 257 del 23/09/2014

Area del Comparto - Regolamento approvato con Deliberazione DG n. 629 dd 26/10/2006, aggiornato per quanto attiene le sole graduazioni (da 5 a 4 livelli) e per i "punteggi soglia" per una valutazione positiva, in conseguenza del contratto collettivo integrativo aziendale tra l'AOUTs, la RSU e le OOSS del Comparto del 28/04/2016.

Per il 2018, sono in fase di ultimazione il nuovo regolamento e le relative schede per la valutazione annuale del personale del Comparto, unificato per ASUITS. Il regolamento e le schede sono state vagliate e condivise con le OO.SS dell'Area e saranno presentati a breve all'OIV, al CUG e al Collegio di Direzione per eventuali osservazioni e rilievi e, solo successivamente, saranno adottati. Per quanto riguarda, invece, la Dirigenza Medica e Sanitaria non medica e la Dirigenza Professionale, Tecnica ed Amministrativa, continueranno a valere le regole adottate fino all'anno 2017.