

ARPAE
Agenzia regionale per la prevenzione, l'ambiente e l'energia
dell'Emilia - Romagna

* * *

Atti amministrativi

Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2018-122 del 21/12/2018
Oggetto	Direzione Generale. Adozione del documento "Piano di avvicinamento di Arpae Emilia Romagna allo standard di Sistema aziendale di valutazione integrata del personale previsto nella Delibera 5/2017 dell'Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER".
Proposta	n. PDEL-2018-119 del 19/12/2018
Struttura proponente	Direzione Generale
Dirigente proponente	Bortone Giuseppe
Responsabile del procedimento	Mencacci Maria Rita

Questo giorno 21 (ventuno) dicembre 2018 (duemiladiciotto), presso la sede di Via Po n. 5, in Bologna, il Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone, delibera quanto segue.

Oggetto: Direzione Generale. Adozione del documento “Piano di avvicinamento di Arpae Emilia-Romagna allo standard di Sistema aziendale di valutazione integrata del personale previsto nella Delibera 5/2017 dell’Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER”.

PREMESSO:

- che con Legge Regionale n. 26/2013 “Disposizioni urgenti in materia di organizzazione del lavoro nel sistema delle amministrazioni regionali”, in particolare l’art. 6 che sostituisce l’art. 49 della Legge Regionale n. 43/2001 avente ad oggetto “Organismi indipendenti di valutazione”, è stata prevista l’istituzione di un Organismo indipendente di valutazione unico per le aziende ed enti del Servizio Sanitario Regionale;
- che con D.G.R. n. 334/2014 la Regione Emilia-Romagna ha approvato la disciplina per l’attivazione e il funzionamento dell’Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER;

RILEVATO:

- che con la suddetta D.G.R. n. 334/2014 è stata prevista anche l’istituzione, presso ogni amministrazione, di un Organismo Aziendale di Supporto (OAS) per garantire all’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER il necessario supporto nello svolgimento delle proprie funzioni e assicurare allo stesso la disponibilità di tutte le informazioni specifiche relative a ciascuno degli enti e aziende del SSR e ad Arpae ER;

VISTE:

- la D.D.G. n. 100/2014 con cui è stato istituito l’Organismo Aziendale di Supporto (OAS) all’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER;
- la D.D.G. n. 89/2017 con cui è stato rinnovato l’Organismo Aziendale di Supporto (OAS) all’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER;

RILEVATO:

- che l’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER ha adottato, tra le altre, le deliberazioni (pubblicate sul sito istituzionale di Arpae ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013) n. 2/2015 “Linee guida ed indirizzi operativi per Aziende ed OAS” e n. 5/2017 “Sistema di valutazione integrata del personale: Linee guida e di indirizzo per lo sviluppo dei processi aziendali”, con cui ha fornito indicazioni

metodologiche in materia di valutazione del personale;

RILEVATO IN PARTICOLARE:

- che con la suddetta Delibera n. 2/2015 l'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER ha previsto che le Aziende adottino la Guida alla valutazione aziendale del personale, quale documento fondamentale che descrive in modo semplice e trasparente scopi, processi, metodologie, strumenti, tempi, attori, conseguenze di tutte le varie tipologie di valutazione in essere presso le Aziende componendole in un unico quadro organico;
- che con la suddetta Delibera n. 5/2017 l'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER ha definito il sistema integrato di valutazione del personale, descrivendone:
 - tipologie di valutazione e raggruppamenti di dimensioni valutative;
 - item valutativi e gradi di valutazione;
 - modelli di schede di valutazione e profili valutativi;
 - processi di valutazione e stati di avanzamento degli iter valutativi;
 - collegamento tra valutazione e formazione;
 - coerenza con i CCNL vigenti;
- che il sistema integrato di valutazione del personale definito nella suddetta Delibera n. 5/2017 rappresenta un "modello a tendere" al quale progressivamente le Aziende si dovranno adeguare, tenendo conto del funzionamento degli attuali sistemi di valutazione e delle strategie della Direzione, oltre che degli accordi integrativi vigenti;

RICHIAMATA:

- la D.D.G. n. 99/2017 con la quale è stato adottato il documento "Guida alla valutazione del personale di Arpae", che rappresenta la fotografia dei sistemi e dei processi di valutazione del personale utilizzati in Arpae e che descrive in modo semplice e trasparente scopi, processi, metodologie, strumenti, tempi, attori, conseguenze di tutte le varie tipologie di valutazione componendole in un unico quadro organico;

PREMESSO:

- che con nota prot. n. PG/2018/0514272 del 25/7/2018 l'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER ha richiesto alle Direzioni Generali di Enti e Aziende del SSR e di Arpae e ai Coordinatori degli OAS di definire la proposta di Piano aziendale di avvicinamento agli standard previsti dal "Modello a tendere" di Sistema di valutazione integrata del personale, come definito nella Delibera 5/2017 dell'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER, specificando che il Piano deve essere formulato

prendendo come punto di partenza i contenuti della Guida alla valutazione del personale ed individuando gli ambiti di intervento su cui si intende agire, descrivendo modalità e tempi di attuazione previsti e prevedendo i necessari passaggi con le OO.SS. e RSU aziendali. La prospettiva temporale del Piano deve riguardare in modo specifico il periodo 2018-2020;

- che nella suddetta nota dell'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER vengono anche individuati, tra gli ambiti di intervento su cui agire, i sette seguenti punti comuni prioritari:

- 1) Valutazione delle competenze: esclusione di impatti sugli incentivi economici;
- 2) Valutazione individuale annuale di risultato: avvio del percorso per gli incarichi di funzione (ex PO/Coordinamenti) al fine di dare piena applicazione al CCNL, prosecuzione del processo per la dirigenza in attesa delle eventuali modifiche del prossimo CCNL;
- 3) Valutazione individuale annuale di risultato e obiettivi di incarico: inclusione degli obiettivi di incarico tra quelli oggetto della valutazione annuale;
- 4) Valutazione di prima e seconda istanza: garanzia di coerenza organizzativa dell'intero processo: per la valutazione di prima istanza il ruolo centrale deve essere svolto dal responsabile diretto, mentre l'OAS e il Collegio Tecnico devono occuparsi della coerenza/correttezza metodologica e gestire l'eventuale seconda istanza;
- 5) Verifica dell'OAS sui progetti incentivanti nella fase di definizione e di verifica degli stessi, sempre in termini di correttezza metodologica dei contenuti e del processo;
- 6) Valutazione del periodo di prova delle Strutture organizzative complesse (SOC): attivazione di una valutazione esplicita e strutturata del periodo di prova;
- 7) Collegamento della valutazione delle competenze con lo sviluppo professionale e formativo;

PREMESSO ALTRESI':

- che, conseguentemente, è stata formulata la "Proposta di piano di avvicinamento di Arpae Emilia-Romagna allo standard previsto nella Delibera 5/2017", avendo a riferimento i contenuti della Guida alla valutazione del personale di Arpae ed individuando gli ambiti di intervento su cui si intende agire, con particolare riguardo ai sette punti comuni definiti come prioritari, descrivendo modalità e tempi di attuazione previsti e prevedendo i necessari passaggi con le OO.SS. e RSU aziendali. La prospettiva temporale della Proposta di piano è riferita al periodo 2018-2020;
- che i contenuti della suddetta Proposta sono stati condivisi dall'OAS di Arpae

nell'incontro del 12/10/2018, verbale agli atti dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali;

RICHIAMATA:

- la nota prot. n. PGDG/2018/14623 del 15/10/2018 a firma del Direttore Generale con cui è stata trasmessa all'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER la "Proposta di piano di avvicinamento di Arpae Emilia-Romagna allo standard previsto nella Delibera 5/2017";

RILEVATO:

- che con nota prot. n. PG/2018/0694831 del 20/11/2018 l'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER ha richiesto alle Direzioni Generali di Enti e Aziende del SSR e di Arpae e ai Coordinatori degli OAS di integrare la Proposta di piano di avvicinamento allo standard previsto nella Delibera 5/2017 con i seguenti due punti:
 - Attivazione di un sistema di valutazione individuale annuale per tutto il personale (Dirigenza/Comparto);
 - Superamento di ogni forma di "acconto periodico" nel pagamento degli incentivi con eventuale passaggio ad un sistema di "stati di avanzamento";
- che con nota prot. n. PG/2018/0710394 del 28/11/2018 l'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER ha espresso valutazione positiva sulla "Proposta di piano di avvicinamento di Arpae ER allo standard previsto nella Delibera 5/2017", esprimendo nel contempo alcune raccomandazioni;

RICHIAMATA:

- la nota prot. n. PGDG/2018/17685 del 14/12/2018 a firma del Direttore Generale con cui è stata trasmessa all'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER la "Proposta di piano di avvicinamento di Arpae Emilia-Romagna allo standard previsto nella Delibera 5/2017", integrata con i due punti richiesti nella suddetta nota prot. n. PG/2018/0694831 del 20/11/2018 dell'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER, e riformulata anche sulla base delle raccomandazioni di cui alla suddetta nota prot. n. PG/2018/0710394 del 28/11/2018 dell'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER;

DATO ATTO:

- che i contenuti della suddetta Proposta sono stati condivisi dall'OAS di Arpae;

VISTA:

- la nota prot. n. PG/2018/0749878 del 18/12/2018 con cui l'OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER ha espresso parere positivo sulla suddetta "Proposta di piano di avvicinamento di Arpae Emilia-Romagna allo standard previsto nella Delibera 5/2017";

RITENUTO:

- di adottare il documento “Piano di avvicinamento di Arpae Emilia-Romagna allo standard di Sistema aziendale di valutazione integrata del personale previsto nella Delibera 5/2017 dell’Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER”, in allegato A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, che definisce il piano aziendale di avvicinamento agli standard previsti dal “Modello a tendere” di Sistema di valutazione integrata del personale, come definito nella Delibera 5/2017 dell’OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER, avendo a riferimento i contenuti della Guida alla valutazione del personale di Arpae ed individuando gli ambiti di intervento su cui si intende agire, descrivendo modalità e tempi di attuazione previsti e prevedendo i necessari passaggi con le OO.SS. e RSU aziendali. La prospettiva temporale del Piano è riferita al periodo 2018-2020;

DATO ATTO:

- che il “Piano di avvicinamento di Arpae Emilia-Romagna allo standard di Sistema aziendale di valutazione integrata del personale previsto nella Delibera 5/2017 dell’Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER” adottato con il presente atto sarà trasmesso all’OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER;

SU PROPOSTA:

- del Direttore Generale, Dott. Giuseppe Bortone;

ACQUISITO:

- il parere favorevole del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Massimiliana Razzaboni, e del Direttore Tecnico, Dott. Franco Zinoni;

DATO ATTO:

- che si è provveduto a nominare responsabile del procedimento la Responsabile Sistemi di Valutazione e Relazioni Sindacali dell’Area Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali, Dott.ssa Maria Rita Mencacci, ai sensi della L. n. 241/90 e successive modifiche e integrazioni;

DELIBERA

1. di adottare il documento “Piano di avvicinamento di Arpae Emilia-Romagna allo standard di Sistema aziendale di valutazione integrata del personale previsto nella Delibera 5/2017 dell’Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER”, in allegato A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale, che

definisce il piano aziendale di avvicinamento agli standard previsti dal “Modello a tendere” di Sistema di valutazione integrata del personale, come definito nella Delibera 5/2017 dell’OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER, avendo a riferimento i contenuti della Guida alla valutazione del personale di Arpae ed individuando gli ambiti di intervento su cui si intende agire, descrivendo modalità e tempi di attuazione previsti e prevedendo i necessari passaggi con le OO.SS. e RSU aziendali. La prospettiva temporale del Piano è riferita al periodo 2018-2020;

2. di dare atto che il “Piano di avvicinamento di Arpae Emilia-Romagna allo standard di Sistema aziendale di valutazione integrata del personale previsto nella Delibera 5/2017 dell’Organismo Indipendente di Valutazione per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER” adottato con il presente atto sarà trasmesso all’OIV per gli Enti e le Aziende del SSR e per Arpae ER.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

(F.to Dott.ssa Massimiliana Razzaboni)

IL DIRETTORE TECNICO

(F.to Dott. Franco Zinoni)

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Dott. Giuseppe Bortone)

Allegato 1 - Piano di avvicinamento di Arpae Emilia Romagna allo standard di Sistema aziendale di valutazione integrata del personale previsto nella Delibera 5/2017 dell'Organismo Indipendente di Valutazione per Enti e Aziende del SSR e per Arpae

Ambito di intervento 7 punti comuni prioritari	Situazione attuale con evidenziazione dell'eventuale disallineamento rispetto al modello a tendere per i diversi profili	Strategia di intervento: azioni di miglioramento previste per i diversi profili	Cronoprogramma con fasi e tempi per i diversi profili
<p>1. Valutazione delle competenze: esclusione di impatti sugli incentivi economici.</p>	<p>Dirigenti In Arpae è prevista la valutazione annuale dei comportamenti organizzativi per il personale dirigente. Il punteggio di valutazione annuale dei comportamenti organizzativi incide per il 30% sulla retribuzione di risultato.</p> <p>PO/Incarichi di funzione In Arpae è prevista la valutazione annuale dei comportamenti organizzativi per il personale titolare di incarico di PO. L'esito della valutazione annuale dei comportamenti organizzativi non incide sul riconoscimento del premio di produttività.</p>	<p>In Arpae la valutazione annuale dei comportamenti organizzativi del personale dirigente è stata introdotta nel 2010, e la valutazione dei comportamenti organizzativi del personale titolare di incarico di Posizione Organizzativa è stata introdotta nel 2014.</p> <p>La valutazione dei comportamenti organizzativi ha dato risultati significativi sia in termini di reale differenziazione nelle valutazioni operate (con particolare riguardo al personale dirigente), sia in termini di sviluppo dei fattori comportamentali valutati, che sono stati individuati sulla base delle specificità dell'Agenzia e del ruolo di dirigenti e PO dell'Agenzia.</p> <p>L'art. 2 della Delibera n. 5/2017 dell'OIV unico per il SSR e per Arpae prevede che Arpae sviluppi i propri sistemi di valutazione tenendo conto delle linee guida definite nella suddetta delibera per quanto effettivamente applicabile nel proprio contesto normativo e contrattuale.</p> <p>Avendo a riferimento il suddetto art. 2 della Delibera n. 5/2017, e in considerazione dei significativi risultati ottenuti, Arpae intende rivedere l'attuale sistema di valutazione dei comportamenti organizzativi come di seguito riportato.</p> <p>L'attuale sistema di valutazione dei comportamenti organizzativi sarà oggetto di revisione in considerazione del processo di riorganizzazione attualmente in atto e dell'applicazione del nuovo CCNL del Comparto Sanità, definendo anche in modo</p>	<p>Entro 31/12/2018: - Accordo con OO.SS. in materia di posizioni dirigenziali a seguito modifica organizzazione.</p> <p>Entro 31/3/2019: - DDG di revisione dei comportamenti organizzativi oggetto di valutazione per il personale dirigente.</p> <p>Entro 30/6/2019: - Accordo con OO.SS. e RSU in materia di incarichi di funzione in applicazione nuovo CCNL Comparto Sanità; - DDG di individuazione dei comportamenti organizzativi oggetto di valutazione per il personale titolare di incarico di funzione.</p>

		<p>più puntuale il contenuto dei comportamenti stessi, fermo restando il mantenimento del collegamento con il sistema premiante per il personale dirigente.</p> <p>Il nuovo assetto organizzativo sarà attivato dal 1 gennaio 2019, data dalla quale avranno decorrenza i nuovi incarichi dirigenziali.</p> <p>Conseguentemente, avendo a riferimento il Repertorio dei comportamenti organizzativi del personale dirigente, dovranno essere rivisti i fattori del comportamento organizzativo che impattano maggiormente sui diversi ruoli attribuiti al personale dirigente e rispetto ai quali ciascun dirigente viene valutato.</p> <p>Entro 6 mesi dall'avvio previsto per la nuova organizzazione sarà data applicazione al nuovo CCNL del Comparto Sanità e verranno definiti i nuovi incarichi di funzione.</p> <p>Conseguentemente, avendo a riferimento il Repertorio dei comportamenti organizzativi del personale non dirigente, dovranno essere individuati i fattori del comportamento organizzativo rispetto ai quali verranno valutati i titolari di incarico di funzione.</p> <p>Contestualmente viene previsto di istituire un collegamento strutturato della valutazione delle competenze con lo sviluppo professionale e formativo, come descritto nel successivo punto 7.</p>	
<p>2. Valutazione individuale annuale di risultato: attivazione per dirigenza e incarichi di funzione (ex PO/Coordinamenti), al fine di dare piena applicazione al CCNL;</p>	<p>In Arpae è prevista la valutazione annuale di risultato. Il processo di valutazione è un processo partecipato e prevede che il dirigente valutatore, attraverso appositi colloqui con il valutato:</p> <ul style="list-style-type: none"> - promuova la condivisione e l'assegnazione degli obiettivi; - verifichi con cadenza semestrale lo stato di raggiungimento degli obiettivi; - provveda alla valutazione e comunichi e condivida la scheda 	<p>Vedi anche punto 9. lett. B)</p>	

	<p>di valutazione con il diretto interessato, che controfirma per presa visione.</p> <p>Dirigenti Gli obiettivi individuali assegnati al personale dirigente discendono dagli Obiettivi Strategici, Programmatici e di Struttura e prevedono pesi differenziati. Il punteggio di valutazione annuale delle prestazioni incide per il 70% sulla retribuzione di risultato.</p> <p>Non Dirigenti/PO/Incarichi di funzione Gli obiettivi di struttura assegnati al personale non dirigente discendono dagli Obiettivi Strategici, Programmatici e di Struttura e prevedono pesi differenziati. Il punteggio di valutazione annuale delle prestazioni incide per il 100% sull'incentivo di produttività.</p>		
<p>3. Valutazione individuale annuale di risultato e obiettivi di incarico: inclusione di una valutazione degli obiettivi di incarico tra quelli oggetto di valutazione annuale.</p>	<p>Dirigenti Gli "obiettivi di incarico" sono rinvenibili nell'"oggetto dell'incarico dirigenziale" definito nel contratto individuale di conferimento dell'incarico medesimo. Infatti, nei contratti di conferimento di incarico dirigenziale, nel descrivere l'oggetto dell'incarico, si fa espresso riferimento alla <i>job description</i> della posizione dirigenziale prevista dal Manuale organizzativo o dai relativi atti di recepimento. Tale <i>job description</i> definisce per ciascun incarico: la struttura organizzativa di appartenenza, il nome della posizione, la dipendenza gerarchica, la mission, <u>le aree di responsabilità principali</u>, le relazioni ricorrenti nel contesto interno ed esterno.</p> <p>Inoltre, nei suddetti contratti di conferimento si specifica che gli obiettivi da conseguire durante lo svolgimento dell'incarico saranno fissati in coerenza con il processo di pianificazione delle attività di Arpae e negoziati annualmente con il dirigente sovraordinato, secondo quanto previsto dai CCNL di riferimento e</p>		

	<p>negli accordi decentrati aziendali in materia. Quindi, come specificato anche nel contratto di incarico, ogni dirigente ha una scheda obiettivi individuali annuale.</p> <p>PO/Incarichi di funzione Gli "obiettivi di incarico" sono rinvenibili nell'"oggetto dell'incarico di PO" definito nel contratto individuale di conferimento dell'incarico medesimo. Infatti, nei suddetti contratti di conferimento si fa riferimento alla job description definita "descrittivi Posizioni Organizzative" di Arpae, recepiti nei documenti organizzativi dell'Agenzia (atti di approvazione degli assetti organizzativi di dettaglio). Tali "descrittivi" definiscono per ciascun incarico: la struttura organizzativa di appartenenza, il nome della posizione, la dipendenza gerarchica, le finalità, <u>gli ambiti di responsabilità e le attività principali</u>, l'ambito relazionale. Inoltre, nei suddetti contratti di conferimento si specifica che gli obiettivi da conseguire durante lo svolgimento dell'incarico saranno fissati in coerenza con il processo di pianificazione delle attività di Arpae e negoziati annualmente con il dirigente sovraordinato, secondo quanto previsto dal CCNL Comparto Sanità e negli accordi decentrati aziendali in materia. Quindi ogni titolare di incarico di PO ha una scheda obiettivi individuali annuale.</p>		
<p>4. Valutazione di prima e seconda istanza: garanzia di coerenza organizzativa dell'intero processo: per la valutazione di prima istanza il ruolo centrale deve essere svolto dal responsabile diretto, mentre l'OAS e il Collegio Tecnico devono occuparsi della coerenza/correttezza</p>	<p>Valutazione annuale di risultato e dei comportamenti organizzativi La valutazione di prima istanza è in capo al dirigente responsabile diretto. La verifica della coerenza/correttezza metodologica del processo di valutazione e la gestione di eventuali valutazioni negative e/o contenziosi sulla valutazione è in capo all'OAS.</p> <p>Valutazione di fine incarico 5/15 anni La valutazione di prima istanza è in capo al direttore di Nodo.</p>		

za metodologica e gestire l'eventuale contraddittorio;	La verifica della coerenza/correttezza metodologica del processo di valutazione e la gestione di eventuali valutazioni negative e/o contenziosi sulla valutazione è in capo al Collegio Tecnico.		
5. Verifica dell'OAS sui progetti incentivati nella fase di definizione e di verifica degli stessi, sempre in termini di correttezza metodologica dei contenuti e del processo;	Il coinvolgimento dell'OAS non è codificato, in presenza di ricorso si applicano in via analogica le modalità previste per il processo di valutazione annuale.	<p>Nelle more della formalizzazione della procedura di seguito riportata, per i progetti incentivanti in essere si prevede l'applicazione, in via analogica, delle modalità di verifica dell'OAS secondo le disposizioni vigenti per il processo di valutazione annuale, avendo a riferimento anche il rispetto delle circolari aziendali riferite al processo di definizione dei progetti speciali.</p> <p>Formalizzazione di una procedura che preveda la verifica dell'OAS sui progetti incentivanti nella fase di definizione (individuazione di criteri generali) e di verifica degli stessi, in termini di correttezza metodologica dei contenuti e del processo. La definizione di criteri generali cui attenersi in sede di individuazione dei progetti e di assegnazione/valutazione degli stessi in coerenza con il sistema di valutazione in uso presso Arpae (es. principio di rotazione, di non sovrapposizione con gli obiettivi annuali, ecc.) sarà adottata a seguito di confronto con le OO.SS. e RSU aziendali.</p>	<p>Da 1/1/2019: Attuazione della verifica dell'OAS sui progetti in essere.</p> <p>Entro 30/06/2019: in sede di accordo integrativo aziendale in applicazione nuovo CCNL Comparto Sanità</p>
6. Valutazione del periodo di prova delle Strutture organizzative complesse (SOC): attivazione di una valutazione esplicita e strutturata del periodo di prova per le SOC.	Il superamento del periodo di prova sia per il personale dirigente che per il personale non dirigente viene certificato in un parere formalmente espresso attraverso l'utilizzo della Scheda di valutazione del periodo di prova. Non è prevista valutazione del periodo di prova per le SOC.	La valutazione del periodo di prova delle Strutture Organizzative complesse, di cui all'art 15 comma 7-ter del D. Lgs. 502/1992 come integrato dal D. Lgs. 158/2012, non è applicabile ad Arpae, in quanto in Agenzia non trovano applicazione le procedure per il conferimento degli incarichi dirigenziali di cui al D. Lgs. 502/1992.	
7. Collegamento della valutazione delle competenze con lo svi-	Collegamento non strutturato. Il collegamento si esplica nelle fasi di predisposizione annuale	Viene previsto di istituire un collegamento strutturato della valutazione delle competenze con lo sviluppo professionale e	Anni 2019-2020

<p>luppo professionale e formativo.</p>	<p>del PAF e di valutazione dell'efficacia della formazione svolta, e prende in considerazione sia i cambiamenti intervenuti nelle competenze tecniche acquisite, sia quelli relativi ai comportamenti organizzativi evidenziati dagli esiti della valutazione annuale.</p>	<p>formativo e di sviluppare l'integrazione tra i sistemi di riferimento della Mappa delle competenze e del Repertorio dei comportamenti organizzativi.</p> <p>Avendo a riferimento il prodotto derivante dal confronto tra mappa delle competenze e comportamenti organizzativi oggetto di valutazione, annualmente ogni direttore di nodo, utilizzando gli strumenti di pianificazione previsti dal processo della formazione, individua percorsi formativi mirati allo sviluppo di competenze utili per ridurre lo scarto rilevato fra comportamenti organizzativi attesi e osservati. In particolare si utilizzeranno percorsi di formazione individuale o, laddove si riscontrassero carenze comportamentali di interesse più generale, utilizzando percorsi strutturati inseriti nei piani della formazione (di rete e di nodo). Si valuterà, inoltre, l'opportunità di affinare le competenze dei valutatori nel riconoscere con precisione ed accuratezza le variabili comportamentali dei collaboratori assegnati, dirigenti e PO.</p>	<p>- Implementazione strumenti di pianificazione del processo della formazione;</p> <p>- Progettazione di un intervento formativo rivolto a dirigenti valutatori.</p>
<p>8. Attivazione di un sistema di valutazione individuale annuale per tutto personale (Dirigenza/Comparto).</p>	<p>Vedi punto 2.</p>		
<p>9. Superamento di ogni forma di "acconto periodico" nel pagamento degli incentivi.</p>	<p>Dirigenti Con riferimento alle modalità di erogazione del premio, il 50% della quota storica del premio di retribuzione di risultato viene erogato quale acconto mensile e il restante 50% viene erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione. L'erogazione dell'incentivo a saldo avviene salvo conguaglio attivo o passivo.</p> <p>Non Dirigenti/PO/Incarichi di funzione Di norma, il 90% della quota dell'incentivo di produttività</p>	<p>A) Formalizzazione di una procedura che colleghi il pagamento delle quote infrannuali degli incentivi di produttività/retribuzione di risultato agli "stati di avanzamento" della performance organizzativa dell'Ente.</p> <p>La procedura si articolerà secondo le seguenti fasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ogni anno, il Piano della performance dell'Ente definirà un set di "indicatori primari" (riferiti sia all'ambito prestazionale e sia all'ambito gestionale) per la valutazione degli stati di avanzamento della performance organizzativa; 	<p>A partire dal 2019</p>

collettiva viene erogata quale acconto mensile con riferimento al raggiungimento degli obiettivi generali aziendali, al mantenimento quali-quantitativo delle prestazioni e al miglioramento dei servizi e della risposta all'utenza. Il restante 10% è collegato al raggiungimento degli obiettivi di struttura/individuali e viene erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione. L'erogazione dell'incentivo a saldo avviene salvo conguaglio attivo o passivo.

- il Servizio Pianificazione e Controllo Direzionale e il Servizio Bilancio e Controllo Economico rileveranno mensilmente l'andamento di tali indicatori e trasmetteranno le risultanze alla Direzione Amministrativa e alla Direzione Tecnica;
- il Direttore Tecnico e il Direttore Amministrativo, valutati gli indicatori di performance organizzativa, trasmetteranno congiuntamente all'OAS gli esiti della verifica mensile;
- l'OAS verificherà la correttezza metodologica del processo e trasmetterà apposita attestazione al Direttore Generale;
- il Direttore Generale, previa verifica della documentazione trasmessa, disporrà in merito all'erogazione degli incentivi correlati agli "stati di avanzamento" della performance organizzativa.

B) Per quanto riguarda la valutazione della performance individuale si procederà a rivedere l'attuale scheda/sistema di valutazione individuale, in coerenza con la procedura riferita agli stati di avanzamento della performance organizzativa di cui al punto precedente ed in relazione alle disposizioni dei CCNL.

Entro 30/06/2019:
 in sede di accordi integrativi aziendali.

1.

Piano di avvicinamento di Arpae Emilia Romagna allo standard di Sistema aziendale di valutazione integrata del personale previsto nella Delibera 5/2017 dell'Organismo Indipendente di Valutazione per Enti e Aziende del SSR e per Arpae

Ambito di intervento Altre aree aziendali prioritarie	Situazione attuale con evidenziazione dell'eventuale disallineamento rispetto al modello a tendere per i diversi profili per i diversi profili	Strategia di intervento: azioni di miglioramento previste per i diversi profili	Cronoprogramma con fasi e tempi per i diversi profili
1. Valutazione annuale di risultato	Vedi punto 2. tabella 7 punti comuni prioritari	Applicazione art. 82 "Differenziazione del premio individuale" del nuovo CCNL Comparto Sanità e definizione in sede di contrattazione integrativa di: criteri di conferimento, misura di maggiorazione del premio, quota massima di personale a cui la maggiorazione del premio può essere attribuita.	Entro 30/06/2019: Accordo integrativo aziendale in applicazione nuovo CCNL Comparto Sanità.
2. Valutazione annuale delle competenze	Vedi punto 1. tabella 7 punti comuni prioritari	Contestualmente alla revisione dei fattori del comportamento organizzativo che impattano maggiormente sui diversi ruoli attribuiti al personale dirigente e rispetto ai quali ciascun dirigente viene valutato, viene previsto di inserire la valutazione negativa anche per i dirigenti, tenuto conto delle conseguenze ad essa associate e previste dai CCNL e dalla normativa.	Entro 31/12/2018: - Accordo con OO.SS. in materia di posizioni dirigenziali a seguito modifica organizzazione. Entro 31/3/2019: - DDG di revisione dei comportamenti organizzativi oggetto di valutazione per il personale dirigente.
3. Valutazione incarico			
4. Valutazione incarico 5/15 anni			
5. Valutazione del periodo di prova			
6. Altro: inserire altri aspetti di interesse aziendale	Funzioni OAS	Formalizzazione valutazione di II istanza da parte OAS per selezioni PEO, valutazione già operata da OAS ma non inserita in Guida alla valutazione.	Entro 30/06/2019: in sede di accordo integrativo aziendale in applicazione

