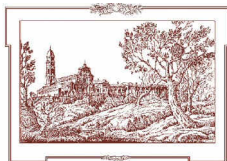


**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA - ROMAGNA**
Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico



Guida alla Valutazione Aziendale del Personale

dell'IRCCS Istituto Ortopedico Rizzoli

rev. 2024
sintesi sezioni relative al Sistema Premiante

SOMMARIO

SCOPO E PRINCIPI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE	3
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	5
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA AZIENDALE E DI CDR.....	5
Tutti i professionisti - Performance Organizzativa Aziendale	5
Tutti i professionisti - Performance Organizzativa di C.d.R.	6
PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DIRIGENTE	7
Personale dirigente - Performance Individuale	7
PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DEL COMPARTO	9
Titolari di Incarico di Funzione - Performance Individuale	9
Comparto - Performance individuale	11

SCOPO E PRINCIPI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

La valutazione è caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro e trova il suo fondamento nelle disposizioni normative e regolamentari nazionali e regionali.

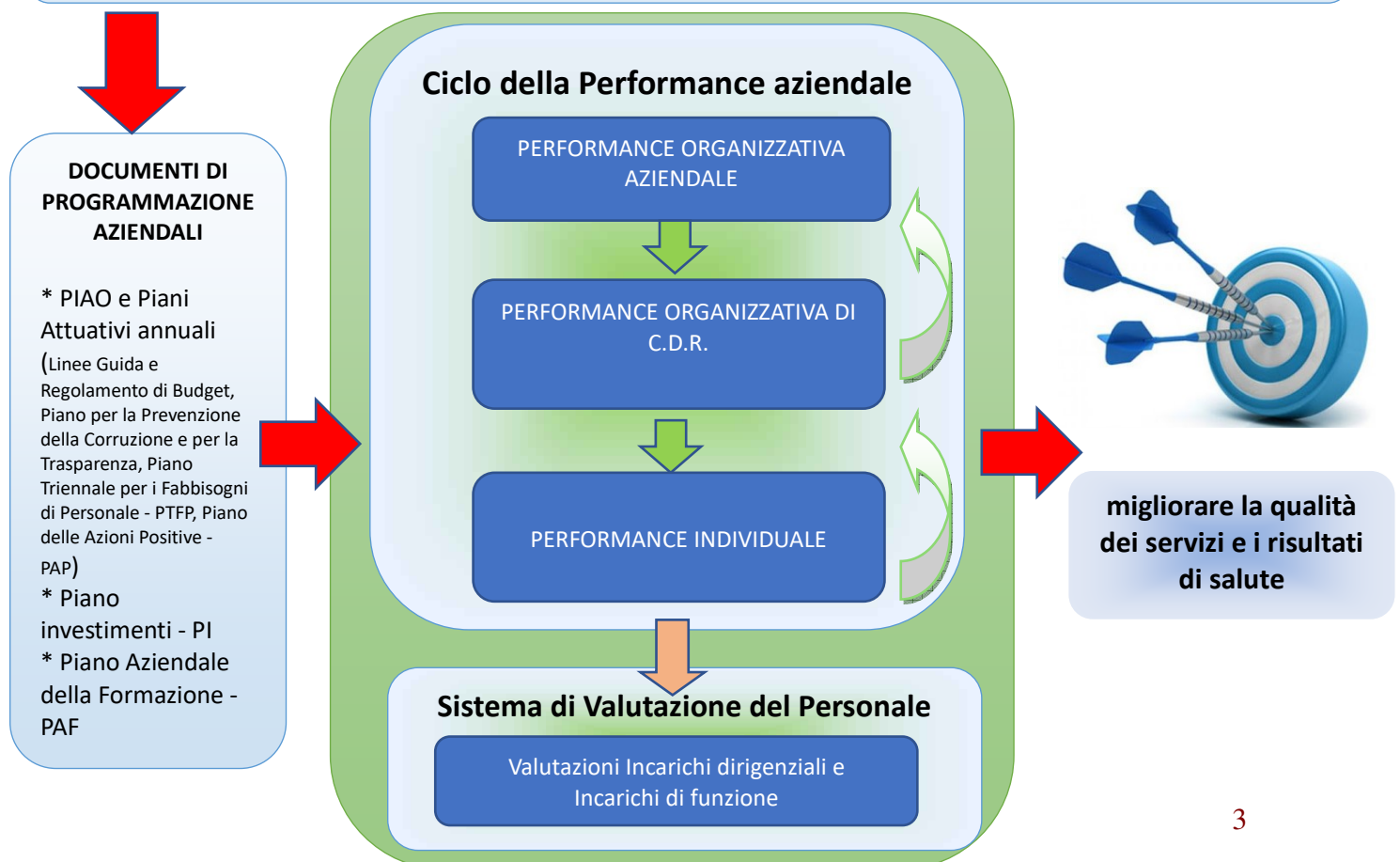
Obiettivo primario dei processi valutativi è migliorare complessivamente i risultati organizzativi aziendali e la qualità dei servizi prodotti, in un'ottica di valorizzazione e responsabilizzazione del personale, per il pieno svolgimento delle funzioni istituzionali assegnate alle Aziende Sanitarie e il soddisfacimento dei bisogni dei cittadini e dei clienti esterni ed interni.

L'Istituto ha realizzato negli ultimi anni, in applicazione delle disposizioni regionali, un progressivo percorso di allineamento tra il sistema di programmazione e il sistema di valutazione, collegando e rendendo convergenti i risultati organizzativi dell'Istituto, definiti in sede di programmazione, con le performance dei professionisti della dirigenza e del comparto.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance assicura il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance, ossia del Ciclo della Performance, supportando l'organizzazione nel perseguimento degli obiettivi della sua mission e consentendo di misurare e valutare la performance in tutti i livelli organizzativi.

Il sistema di valutazione aziendale è un meccanismo operativo che si sviluppa, in coerenza con l'assetto organizzativo aziendale, lungo il seguente percorso

FONTI = Normativa nazionale e regionale specifica (tra cui D.Lgs. 150/2009, L.R. 9/2018, ecc.) - CC.CC.NN.L. – Programma Triennale della Ricerca Corrente per gli IRCCS – DGR e Linee di Programmazione Regionali - Linee Guida OIV-SSR - Obiettivi di Mandato dei Direttori Generali – Accordi di fornitura – Accordo Attuativo Locale



<p>COSA VUOL DIRE "VALUTARE"</p>	<p>DARE VALORE AL PROFESSIONISTA ED AL SUO IMPEGNO NELLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI</p> <p>Valutare la performance significa "dare valore" all'impegno in termini di risultati (cosa si è fatto) e di contributo (come si è fatto) che ciascun soggetto (definito come organizzazione, unità organizzativa, equipe, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata concepita.</p> <p>Le procedure di valutazione sono improntate ai seguenti principi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) imparzialità, celerità e puntualità al fine di garantire la continuità e la certezza delle attività professionali, la stretta correlazione tra i risultati conseguiti e la nuova attribuzione degli obiettivi, nonché l'erogazione delle relative componenti retributive; b) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate e motivazione della valutazione espressa; c) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza; d) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a pronunciarsi.
<p>PERCHE' VALUTARE</p>	<p>L'Istituto tramite la misurazione e valutazione della performance in tutti i livelli organizzativi, traccia i contenuti programmatici della pianificazione e verifica i risultati aziendali ed individuali.</p> <p>Il valutatore ha maggiore consapevolezza del suo ruolo e viene responsabilizzato nei confronti del raggiungimento degli obiettivi aziendali e della crescita professionale dei propri operatori.</p> <p>Il valutato è informato sul suo ruolo nel perseguimento degli obiettivi aziendali e ha l'occasione per una riflessione ed un confronto sull'attività svolta, sul suo impegno e sul suo potenziale.</p> <p>L'integrazione tra Ciclo della Performance, Sistema di Valutazione degli Incarichi e Sistema Formativo permette inoltre di promuovere un processo di sviluppo e di valorizzazione del personale utilizzando gli strumenti previsti dalla normativa nazionale e dalle Linee Guida dell'OIV-SSR.</p>
<p>CHI E' VALUTATO</p>	<p>L'Istituto nel suo complesso, le articolazioni organizzative, tutti i professionisti.</p>

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA AZIENDALE E DI CDR

Tutti i professionisti dell'Istituto (dirigenza e comparto) sono coinvolti nella valutazione della Performance Organizzativa Aziendale e di CdR.

Tutti i professionisti - Performance Organizzativa Aziendale

CHE COSA VIENE VALUTATO	Come l'Istituto sta realizzando nel corso dell'anno gli obiettivi che sono stati assegnati dal livello regionale e nazionale.
CHI VIENE VALUTATO E CHI VALUTA	L'Istituto nel suo complesso. <u>Valutatore</u> : Direzione Aziendale.
PROCESSO	<ul style="list-style-type: none">▪ Individuazione obiettivi, indicatori e standard specifici da monitorare▪ Report di Monitoraggio mensile▪ Valutazione andamento mensile degli obiettivi individuati trasmessa a SUMAGP/SUMAEP ed OAS▪ Parere obbligatorio OAS▪ Trasmissione a OIV-SSR rendicontazione periodica
CONSEGUENZE DELLA VALUTAZIONE	La valutazione positiva permette la corresponsione delle quote per stati di avanzamento della retribuzione incentivante/di risultato posticipata di tre mesi secondo quanto previsto dagli Accordi di contrattazione integrativa vigenti.
VALUTAZIONI NEGATIVE	La valutazione negativa non consente la corresponsione delle quote corrispondenti della retribuzione incentivante/di risultato.

Tutti i professionisti - Performance Organizzativa di C.d.R.

<p>CHE COSA VIENE VALUTATO</p>	<p>Come le singole articolazioni organizzative hanno realizzato nell'anno gli obiettivi assegnati in sede di negoziazione di budget.</p>
<p>CHI VIENE VALUTATO E CHI VALUTA</p>	<p>Le singole articolazioni organizzative - Direttore ed equipe (Dirigenza e Comparto)</p> <p><u>Valutatore 1 istanza:</u> Direzione Aziendale <u>Valutatore 2 istanza:</u> OAS IOR</p>
<p>PROCESSO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Piano integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) e piani attuativi annuali (Linee Guida e Regolamento di Budget, Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, Piano Azioni Positive PAP, ..) ▪ Negoziazione di budget con i Dipartimenti e le articolazioni organizzative Gli Obiettivi si articolano in: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Istituzionali – di natura strategica il cui raggiungimento è vincolante per la corresponsione della eventuale retribuzione incentivante/di risultato ▪ Pesati – a cui sono attribuiti pesi percentuali ed a cui è correlato il sistema premiante ▪ Non Pesati di Posizione/di Equipe – collegati ad aree di miglioramento in cui si esplica il ruolo del direttore e il contributo dei singoli alla crescita dell'equipe. Concorrono alla valutazione degli incarichi dirigenziali. ▪ Condivisione degli obiettivi negoziati all'interno della articolazione aziendale ▪ Monitoraggi infrannuali ▪ Chiusura budget ▪ Report esiti a Direzioni e OAS ▪ Approvazione Report esiti e validazione percorso metodologico da parte dell'OAS ▪ Trasmissione Report a SUMAGP/SUMAEP e OIV-SSR <p><u>Strumenti:</u> Master Budget di Dipartimento, Schede Budget di CdR</p>
<p>CONSEGUENZE DELLA VALUTAZIONE</p>	<p><u>Conseguenze sul sistema premiante:</u> La valutazione positiva permette la corresponsione del saldo della retribuzione incentivante/di risultato sulla base di quanto stabilito negli Accordi aziendali vigenti.</p> <p><u>Conseguenze sulla valutazione degli incarichi:</u> L'esito della valutazione degli "Obiettivi Non Pesati di Posizione/di Equipe" concorre quale elemento aggiuntivo alla valutazione degli incarichi dirigenziali. L'esito del budget del Dipartimento rileva per la valutazione annuale del Direttore di Dipartimento.</p>
<p>VALUTAZIONI NEGATIVE</p>	<p>In caso di non raggiungimento degli Obiettivi Istituzionali non viene corrisposta alcuna retribuzione di risultato/incentivante. Una percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi inferiore al 70% determina la non corresponsione del saldo della retribuzione incentivante/di risultato.</p>

PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DIRIGENTE

Per il personale dirigente vengono valutati:

- a) la performance individuale
- b) le attività professionali svolte ed i risultati raggiunti nell'ambito dell'incarico dirigenziale, secondo le tempistiche previste dalla contrattazione nazionale
- c) lo sviluppo delle competenze, conoscenze ed abilità necessarie allo svolgimento dell'attività al termine del periodo di prova dei Direttori di Struttura Complessa.

Personale dirigente - Performance Individuale

<p>CHE COSA VIENE VALUTATO</p>	<p>Tre dimensioni di Performance:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ il raggiungimento dell'Obiettivo Individuale assegnato ▪ il Contributo Individuale fornito in termini di impegno e allineamento per il perseguimento degli obiettivi complessivi della struttura di appartenenza, l'attenzione ai comportamenti, la disponibilità al cambiamento ed al rafforzamento delle proprie competenze professionali ▪ le Competenze professionali, cioè l'insieme strutturato di conoscenze, capacità ed atteggiamenti necessari per svolgere le specifiche attività correlate al profilo professionale ed al ruolo ricoperto
<p>CHI VIENE VALUTATO E CHI VALUTA</p>	<p>Dirigenti a tempo indeterminato e determinato dipendenti per almeno sei mesi e un giorno nell'anno di riferimento.</p> <p><u>Valutatore 1 istanza:</u> Direttore/Responsabile che ha diretta conoscenza dell'attività del valutato</p> <p><u>Tentativo di composizione:</u> Direttore di Dipartimento/Area</p> <p><u>Valutatore 2 istanza:</u> OAS IOR</p>
<p>PROCESSO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attribuzione di un Obiettivo Individuale ad ogni professionista ▪ Valutazione della Performance Individuale ▪ Colloquio individuale di comunicazione della valutazione: serve ad esplicitare la valutazione dell'attività svolta ed i risultati conseguiti da ciascun professionista. E' inoltre occasione per esplicitare la valutazione delle competenze effettuata ed a comunicare gli obiettivi di sviluppo auspicati per il periodo successivo ▪ Report di esito Performance Individuale a OAS ▪ Trasmissione report a SUMAGP/SUMAEP e OIV-SSR <p><u>Strumento:</u> scheda di valutazione della Performance Individuale Dirigenza</p>

<p>CONSEGUENZE DELLA VALUTAZIONE</p>	<p><u>Conseguenze sul sistema premiante:</u> L'esito positivo della valutazione dell'Obiettivo e del Contributo Individuale è correlato alla corresponsione di quote del saldo della retribuzione incentivante/di risultato, secondo quanto stabilito dagli accordi integrativi aziendali vigenti. La valutazione delle competenze non ha alcun effetto sul sistema premiante.</p> <p><u>Conseguenze sulla valutazione dell'incarico:</u> L'esito della valutazione della Performance Individuale viene acquisito quale elemento aggiuntivo per la valutazione degli incarichi dirigenziali.</p> <p><u>Conseguenze sullo sviluppo formativo:</u> La valutazione delle Competenze è finalizzata a favorire un percorso di progressivo sviluppo delle competenze del professionista da un livello di qualità iniziale verso un livello superiore tramite gli strumenti offerti dal sistema formativo.</p>
<p>VALUTAZIONI NEGATIVE</p>	<p><u>Obiettivo e Contributo Individuale</u> Nel caso la valutazione determini un abbattimento della componente economica variabile (Obiettivo Individuale: "non raggiunto" e/o Contributo Individuale: valutazione complessiva pari a "3"), il professionista può fare richiesta di chiarimenti sull'esito della valutazione. Entro 7 giorni dalla sottoscrizione per presa visione della scheda, può inviare una mail a valutazioni@ior.it, indicando i motivi del disaccordo. Nel caso di mancata sottoscrizione della scheda da parte del valutato, il termine decorre dalla data in cui il valutatore, notificata formalmente la valutazione, attesta l'impossibilità di ottenere la firma. Ricevuta la richiesta, sarà attivato un <i>tentativo di composizione</i>, col quale si richiederà al Direttore del Dipartimento/Area di afferenza di esprimere il proprio parere vincolante in merito. In caso di esito negativo del tentativo di composizione è fatta salva la possibilità per il valutato di richiedere all'Organismo Aziendale di Supporto all'OIV-SSR (OAS) l'attivazione di una <i>valutazione di seconda istanza</i>. Dell'esito della valutazione di 2 istanza viene data comunicazione all'interessato e a SUMAGP/SUMAEP per i provvedimenti conseguenti.</p> <p><u>La valutazione delle competenze</u> non prevede la possibilità di attribuire una valutazione "negativa" in quanto è finalizzata a favorire un percorso di progressivo sviluppo delle competenze del professionista.</p>

In relazione ad eventuali situazioni di dissenso/revisione di valutazioni positive della performance individuale (contributo Individuale), quindi prive di effetti economici, il professionista può fare una segnalazione inviando una mail a valutazioni@ior.it, indicando i motivi del disaccordo, entro 7 giorni dalla sottoscrizione per presa visione della scheda. L'Ufficio Sistema di Valutazione effettuerà un'analisi istruttoria e fornirà un riscontro al professionista. Ove se ne ravvedano gli estremi, verrà chiesto un parere al Direttore di Dipartimento/Area. L'OAS effettua una valutazione di seconda istanza, su richiesta di parte, unicamente in relazione alla correttezza metodologica della valutazione e una volta esperiti i passaggi istruttori di verifica da parte dell'Ufficio Sistema di Valutazione. L'OAS non effettua valutazioni di merito in relazione a valutazioni della Performance Individuale prive di effetti sul sistema premiante.

PERFORMANCE INDIVIDUALE PERSONALE DEL COMPARTO

Per il personale del Comparto titolare di incarico di funzione vengono valutati:

- (a) la performance individuale
- (b) le attività professionali svolte ed i risultati raggiunti alla scadenza dell'incarico di funzione attribuito

Titolari di Incarico di Funzione - Performance Individuale

CHE COSA VIENE VALUTATO	<p>Si valutano tre dimensioni di Performance:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ il raggiungimento dell'Obiettivo Individuale assegnato▪ il Contributo Individuale fornito in termini di impegno e allineamento per il perseguimento degli obiettivi complessivi della struttura di appartenenza, l'attenzione ai comportamenti, la disponibilità al cambiamento ed al rafforzamento delle proprie competenze professionali▪ le Competenze professionali, cioè l'insieme strutturato di conoscenze, capacità ed atteggiamenti necessari per svolgere le specifiche attività correlate al profilo professionale ed al ruolo ricoperto
CHI VIENE VALUTATO E CHI VALUTA	<p>Titolare di incarico di funzione del comparto dipendente dell'Istituto per almeno sei mesi e un giorno nell'anno di riferimento.</p> <p><u>Valutatore 1 istanza:</u> Direttore/Responsabile che ha diretta conoscenza dell'attività del valutato <u>Tentativo di composizione:</u> Direttore di Dipartimento/Area <u>Valutatore 2 istanza:</u> OAS</p>
PROCESSO	<ul style="list-style-type: none">• Attribuzione di un Obiettivo Individuale ad ogni titolare di incarico di funzione;• valutazione della Performance Individuale;• Colloquio individuale di comunicazione della valutazione: serve ad esplicitare la valutazione dell'attività svolta ed i risultati conseguiti da ciascun professionista. E' inoltre occasione per esplicitare la valutazione delle competenze effettuata ed a comunicare gli obiettivi di sviluppo auspicati per il periodo successivo;• Report di esito Performance Individuale a OAS• eventuale valutazione di seconda istanza da parte dell'OAS• trasmissione report a SUMAGP/SUMAEP e OIV-SSR <p><u>Strumento:</u> scheda di valutazione della Performance Individuale Comparto</p>

<p>CONSEGUENZE DELLA VALUTAZIONE</p>	<p><u>Conseguenze sul sistema premiante:</u> L'esito positivo della valutazione dell'Obiettivo e del Contributo Individuale è correlato alla corresponsione del saldo della retribuzione incentivante/di risultato, secondo quanto stabilito dagli accordi integrativi aziendali vigenti. E' elemento valorizzante nelle procedure di attribuzione dei DEP.</p> <p>La valutazione delle competenze non ha alcun effetto sul sistema premiante.</p> <p><u>Conseguenze sulla valutazione dell'incarico:</u> L'esito della valutazione della Performance Individuale ha valenza anche come esito della valutazione annuale dell'incarico prevista dall'art.9 c.2 del "Regolamento per l'Istituzione, la Graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione".</p> <p><u>Conseguenze sullo sviluppo formativo:</u> La valutazione delle Competenze è finalizzata a favorire un percorso di progressivo sviluppo delle competenze del professionista da un livello di qualità iniziale verso un livello superiore tramite gli strumenti offerti dal sistema formativo.</p>
<p>VALUTAZIONI NEGATIVE</p>	<p><u>Obiettivo e Contributo Individuale</u> Nel caso la valutazione determini un abbattimento della componente economica variabile (Obiettivo Individuale: "non raggiunto" e/o Contributo Individuale: valutazione complessiva pari a "3"), il professionista può fare richiesta di chiarimenti sull'esito della valutazione. Entro 7 giorni dalla sottoscrizione per presa visione della scheda, può inviare una mail a valutazioni@ior.it, indicando i motivi del disaccordo. Nel caso di mancata sottoscrizione della scheda da parte del valutato, il termine decorre dalla data in cui il valutatore, notificata formalmente la valutazione, attesta l'impossibilità di ottenere la firma.</p> <p>Ricevuta la richiesta, sarà attivato un <i>tentativo di composizione</i>, col quale si richiederà al Direttore del Dipartimento/Area di afferenza di esprimere il proprio parere vincolante in merito.</p> <p>In caso di esito negativo del tentativo di composizione è fatta salva la possibilità per il valutato di richiedere all'Organismo Aziendale di Supporto all'OIV-SSR (OAS) l'attivazione di una <i>valutazione di seconda istanza</i>. Dell'esito della valutazione di 2 istanza viene data comunicazione all'interessato e a SUMAGP/SUMAEP per i provvedimenti conseguenti.</p> <p><u>La valutazione delle competenze</u> non prevede la possibilità di attribuire una valutazione "negativa" in quanto è finalizzata a favorire un percorso di progressivo sviluppo delle competenze del professionista.</p>

In relazione ad eventuali situazioni di dissenso/revisione di valutazioni positive della performance individuale (contributo Individuale), quindi prive di effetti economici, il professionista può fare una segnalazione inviando una mail a valutazioni@ior.it, indicando i motivi del disaccordo, entro 7 giorni dalla sottoscrizione per presa visione della scheda. L'Ufficio Sistema di Valutazione effettuerà un'analisi istruttoria e fornirà un riscontro al professionista. Ove se ne ravvedano gli estremi, verrà chiesto un parere al Direttore di Dipartimento/Area. L'OAS effettua una valutazione di seconda istanza, su richiesta di parte, unicamente in relazione alla correttezza metodologica della valutazione e una volta esperiti i passaggi istruttori di verifica da parte dell'Ufficio Sistema di Valutazione. L'OAS non effettua valutazioni di merito in relazione a valutazioni della Performance Individuale prive di effetti sul sistema premiante

Per il personale del Comparto (non titolare di incarico di funzione) vengono valutati:

- a) la performance individuale
- b) lo sviluppo delle competenze, conoscenze ed abilità necessarie allo svolgimento dell'attività al termine del periodo di prova per i neo-assunti.

Comparto - Performance individuale

CHE COSA VIENE VALUTATO	Si valutano due dimensioni: <ul style="list-style-type: none">▪ il Contributo Individuale fornito in termini di impegno e allineamento per il perseguimento degli obiettivi complessivi della struttura di appartenenza, l'attenzione ai comportamenti, la disponibilità al cambiamento ed al rafforzamento delle proprie competenze professionali▪ le Competenze professionali, cioè l'insieme strutturato di conoscenze, capacità ed atteggiamenti necessari per svolgere le specifiche attività correlate al profilo professionale ed al ruolo ricoperto
CHI VIENE VALUTATO E CHI VALUTA	Personale del comparto (A, B, C, D) a tempo indeterminato e determinato dipendente dell'Istituto per almeno sei mesi e un giorno nell'anno di riferimento. <u>Valutatore</u> : Direttore/Responsabile che ha diretta conoscenza dell'attività del valutato <u>Tentativo di composizione</u> : Direttore di Dipartimento/Area <u>Valutatore 2 istanza</u> : OAS IOR
PROCESSO	<ul style="list-style-type: none">▪ Valutazione della Performance Individuale▪ Colloquio individuale di comunicazione della valutazione: serve ad esplicitare la valutazione del contributo individuale fornito da ciascun professionista. E' inoltre occasione per esplicitare la valutazione delle competenze effettuata ed a comunicare gli obiettivi di sviluppo auspicati per il periodo successivo▪ Report di esito Performance Individuale a OAS▪ Eventuale valutazione di seconda istanza da parte dell'OAS▪ Trasmissione report a SUMAGP/SUMAEP e OIV-SSR <u>Strumento</u> : scheda di valutazione della Performance Individuale Comparto

<p>CONSEGUENZE DELLA VALUTAZIONE</p>	<p><u>Conseguenze sul sistema premiante:</u> L'esito positivo della valutazione del Contributo Individuale è correlato alla corresponsione del saldo della retribuzione incentivante/di risultato, secondo quanto stabilito dagli accordi integrativi aziendali vigenti. E' elemento valorizzante nelle procedure di attribuzione dei DEP.</p> <p>La valutazione delle competenze non ha alcun effetto sul sistema premiante.</p> <p><u>Conseguenze sullo sviluppo formativo:</u> La valutazione delle Competenze è finalizzata a favorire un percorso di progressivo sviluppo delle competenze del professionista da un livello di qualità iniziale verso un livello superiore tramite gli strumenti offerti dal sistema formativo.</p>
<p>VALUTAZIONI NEGATIVE</p>	<p><u>Valutazione del Contributo Individuale</u> Nel caso la valutazione determini un abbattimento della componente economica variabile (Contributo Individuale: valutazione complessiva pari a "3"), il professionista può fare richiesta di chiarimenti sull'esito della valutazione. Entro 7 giorni dalla sottoscrizione per presa visione della scheda, può inviare una mail a valutazioni@ior.it, indicando i motivi del disaccordo. Nel caso di mancata sottoscrizione della scheda da parte del valutato, il termine decorre dalla data in cui il valutatore, notificata formalmente la valutazione, attesta l'impossibilità di ottenere la firma.</p> <p>Ricevuta la richiesta, sarà attivato un <i>tentativo di composizione</i>, col quale si richiederà al Direttore del Dipartimento/Area di afferenza di esprimere il proprio parere vincolante in merito.</p> <p>In caso di esito negativo del tentativo di composizione è fatta salva la possibilità per il valutato di richiedere all'Organismo Aziendale di Supporto all'OIV-SSR (OAS) l'attivazione di una <i>valutazione di seconda istanza</i>. Dell'esito della valutazione di 2 istanza viene data comunicazione all'interessato e a SUMAGP/SUMAEP per i provvedimenti conseguenti.</p> <p><u>La valutazione delle competenze</u> non prevede la possibilità di attribuire una valutazione "negativa" in quanto è finalizzata a favorire un percorso di progressivo sviluppo delle competenze del professionista.</p>

In relazione ad eventuali situazioni di dissenso/revisione di valutazioni positive della performance individuale (contributo Individuale), quindi prive di effetti economici, il professionista può fare una segnalazione inviando una mail a valutazioni@ior.it, indicando i motivi del disaccordo, entro 7 giorni dalla sottoscrizione per presa visione della scheda. L'Ufficio Sistema di Valutazione effettuerà un'analisi istruttoria e fornirà un riscontro al professionista. Ove se ne ravvedano gli estremi, verrà chiesto un parere al Direttore di Dipartimento/Area. L'OAS effettua una valutazione di seconda istanza, su richiesta di parte, unicamente in relazione alla correttezza metodologica della valutazione e una volta esperiti i passaggi istruttori di verifica da parte dell'Ufficio Sistema di Valutazione. L'OAS non effettua valutazioni di merito in relazione a valutazioni della Performance Individuale prive di effetti sul sistema premiante