

30.3.2011

INTEGRAZIONE ALL'ACCORDO DECENTRATO CON LE RAPPRESENTANZE SINDACALI DELLA DIRIGENZA IN TEMA DI FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO SOTTOSCRITTO IL 3 AGOSTO 2009.

Premessa.

Le "Regole di sistema 2011" preannunciano che la Regione definirà nel corso del 2011 criteri di meritocrazia e premialità in coerenza con quanto previsto dalla riforma "Brunetta" e indirizzi per l'applicazione omogenea nelle Aziende Sanitarie Pubbliche del SSR di criteri e modalità per la trasparenza e la rendicontazione delle performance aziendali.

In attesa delle linee guida regionali l'Azienda, d'intesa con le rappresentanze sindacali, intende attivare alcune azioni che consentano un primo riassetto del sistema di definizione e assegnazione degli obiettivi anche al fine di un miglior allineamento tra questo, i sistemi di valutazione della performance individuale nonché i sistemi premiali.

In particolare l'Azienda intende potenziare la metodologia della negoziazione per budget, che rimane la cornice di riferimento per le aziende del SSR, e affinare la definizione degli obiettivi di budget affinché questi siano sempre più:

- Specifici.
- Misurabili.
- Realistici (coerenti con le risorse e lo spazio di azione).
- Tempificati.
- Sfidanti, carichi di valore, non scontati o raggiungibili sicuramente (devono richiedere uno sforzo incrementale finalizzato, individuale e collettivo).
- Siano assegnati nei primi mesi dell'anno (entro la fine del mese di aprile).

Da molti anni le leggi ed i contratti hanno delineato un chiaro scenario di riferimento, con precise traiettorie di azione, finalizzate all'introduzione di sistemi di valutazione dei risultati organizzativi e delle prestazioni individuali, in stretta correlazione con la performance dell'Azienda e delle sue diverse articolazioni.

Le recenti disposizioni normative impongono, con la forza cogente del dettato normativo, la concreta applicazione di sistemi premianti, in stretta coerenza con il sistema di programmazione e controllo e supportati da un meccanismo di verifica della performance individuale equo, trasparente e caratterizzato da una differenziazione verificabile e di taglio meritocratico.

Diventa cruciale quindi verificare che i sistemi di misurazione della performance organizzativa ed individuale siano adeguati e coerenti con le regole normo-contrattuali, condizione essenziale per poter erogare incentivi economici e per istruire percorsi di sviluppo professionale (la gestione degli incarichi).

Il sistema di valutazione della dirigenza strutturato con la deliberazione del DG n.518 del 17.12.2007 appare per molti aspetti già in linea, oltre che con i contratti vigenti, con il nuovo dettato normativo.

In un'ottica di consolidamento e affinamento del sistema le parti ritengono prioritario per il 2011:

- a. Rafforzare il raccordo/collegamento tra il sistema di valutazione e il sistema di programmazione e controllo;
- b. Investire sulla "Cultura della valutazione" attraverso interventi formativi diretti ai valutatori e ai valutati;
- c. Migliorare la definizione di modalità e tempistica del processo di valutazione (presentazione obiettivi di struttura, illustrazione ex ante della scheda individuale, colloquio di valutazione per la comunicazione degli esiti della valutazione);
- d. Prevedere un obiettivo collegato alla capacità dei responsabili di struttura di valutare i propri collaboratori, da dimostrare attraverso una significativa differenziazione dei giudizi. L'azienda predisporrà a tal fine un indicatore numerico che terrà conto anche del numero dei collaboratori valutati e quindi della "concreta" possibilità di differenziare i giudizi. L'obiettivo avrà carattere sperimentale e non inciderà direttamente sulla valutazione della performance individuale del responsabile;
- e. Progettare nuovi strumenti, da utilizzare a partire dal 2012, per la valutazione della performance individuale;
- f. Più in generale si ritiene che, per le peculiarità del contesto sanitario, la valutazione della performance individuale deve integrarsi e armonizzarsi con quella di "equipe".

Correlazione tra la performance organizzativa e quella individuale.

Per correlare la performance organizzativa e quella individuale si conviene di rivedere sin dal 2011 il sistema di ripartizione del fondo per la retribuzione di risultato considerando tre variabili:

- a) La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di U.O./Servizio.
- b) Il peso relativo degli obiettivi di U.O./Servizio e della valutazione di performance individuale per i diversi livelli di responsabilità.
- c) L'attribuzione della quota di incentivo in relazione alla valutazione di performance individuale, ipotizzando delle fasce.

a) Il budget teorico di struttura è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di apporto di cui al punto 2), lett. a) dell'accordo decentrato del 3 agosto 2009, correlati al numero dei dirigenti in forza alla struttura proporzionalmente al periodo di assegnazione.

h sf

CB

ph

11

11

2

11

La determinazione del budget effettivo delle strutture discende dalla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi ad opera del Nucleo di Valutazione nella misura sotto riportata.

Nel caso in cui non venga raggiunta la percentuale del 50% non si procederà all'attribuzione della quota legata alla performance individuale.

% raggiungimento obiettivi	Quota fondo attribuita
Tra il 90% ed il 100%	100
Tra il 80% ed il 89%	90
Tra il 70% ed il 79%	80
Tra il 50% ed il 69%	Retribuzione di risultato uguale alla percentuale validata dal NdV
Sotto il 50	Nessuna retribuzione di risultato

b) Per quanto attiene il peso relativo, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, degli obiettivi di U.O./Servizio (performance organizzativa) e della valutazione di performance individuale per i differenti livelli di responsabilità, si concorda la seguente suddivisione:

Ruolo e profilo	Peso relativo degli obiettivi	Peso relativo della valutazione individuale
Dirigenti di struttura	50	50
Altri dirigenti	50	50

c) La quota di retribuzione di risultato legata alla performance individuale viene determinata in relazione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget (vedi scheda di valutazione individuale e richiamato accordo del 3.8.2009). Nel caso di attribuzione di un punteggio inferiore a 26 al dirigente interessato non sarà attribuita la quota legata al raggiungimento della performance organizzativa.

da	a	parametro
14	25	1,00
26	37	1,25
38	48	1,50
49	59	1,75
60	70	2,00

h sf B p k A P 3 R

Valutazione in corso d'anno della performance organizzativa e tempistica.

Utilizzando i report periodici dell'Ufficio Controllo di Gestione sull'andamento degli obiettivi di performance organizzativa e previa attestazione positiva del Nucleo di Valutazione l'Azienda procede alla corresponsione di una quota pari al 50% del budget teorico riservato alla performance organizzativa.

Tale quota viene corrisposta indicativamente con lo stipendio del mese di agosto.

Il saldo della quota di retribuzione di risultato legato alla performance organizzativa e l'intera quota legata alla performance individuale vengono corrisposti indicativamente con lo stipendio del mese di aprile dell'anno successivo.

Rinvio.

Sono confermate le norme contenute nell'accordo decentrato dell'8 agosto 2009 e non modificate, integrate o sostituite dal presente accordo.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Ciro M. Ab
Anao-Assumed
Sergio Feri

[Handwritten signature]
Cassano
Pelle

SDS-SVAB1

[Handwritten signature]
Sergio Feri
Enrico Sini
Nicola Altarelli

[Handwritten signature]
MPO
ASCO
FIACS

[Handwritten signature]
VIL FPL
SINAFO
Cesario
S. Sini

Lepore, 30. 3. 2011