

PREINTESA PER LA CORRELAZIONE TRA IL SISTEMA DI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO, IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E IL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE DEL COMPARTO.

A. La misurazione della performance nelle diverse dimensioni, considerando l'evoluzione dello scenario normativo e contrattuale.

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.

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 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 di posizione organizzativa e coordinamento).

In tale quadro l'Azienda intende potenziare la metodologia della negoziazione per budget, che rimane la cornice di riferimento per le aziende del SSR, affinare la definizione degli obiettivi di budget e anticipare l'assegnazione degli stessi nei primi mesi dell'anno (entro la fine del mese di aprile).

Recentemente inoltre l'Azienda ha adottato un sistema di valutazione del personale del comparto sul quale il Nucleo di Valutazione nella seduta del 5.9.2011 ha espresso apprezzamento e che ha definito in linea con la normativa nazionale e regionale.

B. La necessità di correlare la performance organizzativa e quella individuale.

Per correlare la performance organizzativa e quella individuale si ritiene di considerare le seguenti variabili:

- a) **La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di U.O./Servizio o altra articolazione organizzativa.**
- b) **L'attribuzione della quota di incentivo in relazione alla valutazione di performance individuale, ipotizzando delle fasce.**

Ipotesi di concreto utilizzo delle due variabili.

Il fondo complessivo, dedotta la percentuale riservata ai progetti strategici aziendali, viene suddiviso in due parti uguali, da destinare l'una alla remunerazione della performance organizzativa e l'altra alla remunerazione di quella individuale.

Eventuali residui dei fondi fasce e disagio andranno ad incrementare la prima delle predette quote.

a) Percentuale di raggiungimento degli obiettivi di U.O./Servizio o altra articolazione organizzativa e quota del fondo di produttività.

Il budget teorico di struttura è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di categoria individuati, correlati all'entità del personale in forza alla struttura nell'anno, al periodo di assegnazione, alla tipologia del rapporto intrattenuto (tempo pieno/part-time), nonché alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Si intendono riassorbite le eventuali supplenze.

Ai singoli dipendenti la quota da erogare sarà rapportata inoltre ai giorni lavorativi utili/365 (sono esclusi dai giorni lavorativi utili le aspettative non retribuite, le malattie – eccezion fatta per le gravi patologie - , i congedi a vario titolo escluso il congedo di maternità o paternità.

% raggiungimento obiettivi	Quota fondo attribuita
Superiore all'85% e sino al 100%	100
Superiore all'80% e sino all'85%	85
Superiore al 70% e sino all'80%	80
Superiore al 50% e sino al 70%	Quota incentivo produttività uguale alla percentuale validata dal NdV
Uguale o inferiore al 50%	Nessuna incentivazione

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

Coefficienti di categoria.

I coefficienti di categoria richiamati al punto precedente vengono così individuati:

cat. A 1,30

cat. B 1,60

cat. Bs 1,70

cat. C 1,90

cat. D 2,20

(non titolare di incarico di coordinamento)

cat. Ds 2,50

(cat. D titolare di incarico di coordinamento)

In applicazione del CCNL 7/4/99, art. 21, per i titolari di posizione organizzativa il coefficiente assegnato in base alle categorie di appartenenza è aumentato dei seguenti punti, in base alla graduazione della posizione: E - 0,05 D - 0,10 C - 0,15 B - 0,20 A - 0,25.

b) Quota di incentivo individuale in relazione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi di budget.

Il budget teorico di struttura è costituito sulla base della somma di tutti i coefficienti di categoria individuati, correlati all'entità del personale in forza alla struttura nell'anno, al periodo di assegnazione, alla tipologia del rapporto intrattenuto (tempo pieno/part-time). Si intendono riassorbite le eventuali supplenze.

All'interno delle singole strutture la quota da attribuire a ciascun dipendente viene determinata tenendo conto anche dei giorni utili di presenza (come sopra individuati) nonché del parametro di valutazione come sotto riportato.

da	a	parametro
≤ 2		0,50
> 2	3,0	1,00
> 3	4,0	1,30
> 4	5,0	1,60

Per il personale in distacco per 365 giorni nell'anno non si procede alla valutazione e viene attribuito il parametro 1.

Quota da destinare ai progetti strategici aziendali.

Le parti destinano una percentuale massima del 7% del fondo della produttività collettiva nei due anni 2011 e 2012 – da gestire in modo flessibile -, da definirsi precisamente in sede di contrattazione annuale a favore di progetti strategici aziendali.

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

Le quote di acconto mensili attualmente erogate vengono mantenute e considerate per il 50% relative alla quota di incentivo legata alla performance organizzativa e per il 50% relative alla quota legata alla performance individuale.

Nell'ipotesi in cui, a seguito dei report periodici dell'Ufficio Controllo di Gestione sull'andamento degli obiettivi di performance organizzativa, il Nucleo di valutazione attestasse che una determinata articolazione organizzativa non è in linea con la realizzazione degli obiettivi (percentuale di realizzazione inferiore al 50% su base annua), questa viene messa sotto osservazione. Contestualmente viene data informativa alle OO.SS.. A settembre si procede a nuova verifica delle articolazioni organizzative interessate. Nell'ipotesi in cui la verifica risultasse ancora negativa, gli acconti mensili sulla quota di incentivo legata alla performance organizzativa a favore degli appartenenti all'articolazione stessa verranno interrotti.

Il saldo delle quote legate alla performance organizzativa e individuale, salvo conguaglio positivo o negativo, è corrisposto al termine del processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi di budget, con attestazione del NdV, e a seguito della conclusione del processo di valutazione individuale, rispettivamente nei mesi di maggio e di giugno.

Per l'anno 2011 vengono proposti i seguenti progetti strategici aziendali:

- **Progetto individuale “Riorganizzare per umanizzare: miglioramento dei percorsi degli utenti e dei dipendenti”**

Erogazione di un premio per lo sforzo straordinario e l'impegno dimostrato dagli operatori in occasione di riorganizzazioni strutturali in tutti e cinque gli Ospedali.

Il progetto prevede due livelli di premio a seconda delle attività svolte:

Area trasversale: attività che riguardano più settori ad alto contenuto organizzativo gestionale

Area di settore: attività che riguardano il proprio settore di appartenenza con contenuto sia di coordinamento che a carattere tecnico operativo

(impatto economico previsto € 65.000,00)

- **Assistenti sociali che espletano servizio al domicilio dell'utente:**

erogazione di un premio pari a € 5,16 giornaliero (impatto economico previsto € 3.000 circa);

- **Dipendenti con “maneggio denaro” in modo costante, in base alla funzione assegnata:**

erogazione di un premio pari a € 300 pro-capite annuo con rapporto in base all'impegno orario ed ai giorni utili di presenza (impatto economico previsto € 20.000 circa);

- **Dipendenti dell'area sanitaria che afferiscono alle strutture della Direzione Strategica per la partecipazione alle attività di verifica delle cartelle cliniche disposte dall'ASL (circa 1800 cartelle entro il 31.12.2011)**

Viene messo a disposizione un fondo di € 11.000,00.

Al dipendente che partecipa compete un premio di € 6,25 a cartella. Ogni 4 pratiche il dipendente matura un credito di 25 € e un debito orario di 1 ora.

- **Miglioramento accessibilità alle prestazioni sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo**

Erogazione di un premio per progettualità che portano ad un miglioramento nell'accessibilità e fruibilità di servizi.

Alcuni esempi:

Progetto NPI per attivazione di disponibilità del paziente psichiatrico pediatrico con attivazione di personale esperto.

Progetto dialisi per attivazione terzo turno emodialitico per permettere una migliore risposta ai bisogni straordinari dell'utenza del nostro territorio.

Progetto miglioramento della qualità di processi assistenziali/supporto quali quelli relativi alla prevenzione delle lesioni cutanee o alla determinazione della complessità assistenziale, alla presa in carico della verifica dei servizi esternalizzati di grande impatto sulla qualità assistenziale.

Progetti nell'area critica in fase di definizione

Progetti nell'area dei servizi in fase di definizione.

Ogni progetto prevede un singolo budget a disposizione con modalità di erogazione anche differenti.

(impatto economico previsto € 120.000,00 circa);

Per quanto riguarda i progetti strategici relativi all'anno 2012 l'Azienda presenterà le relative proposte entro il I° trimestre dell'anno. Altre esigenze particolari, nel limite del 14% del fondo calcolato sul biennio 2011-2012 saranno valutate nel corso dell'anno.

DURATA.

Il presente accordo, eccezion fatta per i progetti strategici aziendali che verranno definiti di anno in anno, trova applicazione per gli anni 2011, 2012, salvo modificazioni e/o integrazioni ovvero la sottoscrizione di una nuova e diversa intesa.

Per l'Azienda

F.to Dott. Marino Dell'Acqua

Per le OO.SS.

f.to CGIL

f.to CISL

f.to UIL

f.to FIALS

f.to RSU