

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Spedali Civili

SISTEMA DI VALUTAZIONE AZIENDALE

**AREA DIRIGENZA MEDICA E
SANITARIA , DELLE PROFESSIONI
SANITARIE, TECNICA, PROFESSIONALE
ED AMMINISTRATIVA**

Finalità dell' intervento /premessa

Nell'anno 2009 l'Azienda Spedali Civili di Brescia ha definito un nuovo sistema di valutazione dell'Area della Dirigenza (area sanitaria, tecnica ed amministrativa) contenente i criteri generali ed i criteri di distribuzione degli incentivi, legando la "produttività" alla gestione budgetaria.

In continuità con quanto messo in atto dalla regolamentazione del 2009 è necessario aggiornare e rivedere il sistema in linea con quanto indicato dalle regole e linee guida regionali e con la metodologia introdotta per la valutazione dei Direttori Generali, dalla quale il sistema di valutazione della Dirigenza discende e si lega.

Il Sistema di Valutazione riguarda le performance organizzative ed individuali dell'Azienda, è impostato secondo la metodologia "a cascata" con la ricaduta degli obiettivi assegnati al Direttore Generale dalla Giunta Regionale ai Dirigenti preposti alle diverse articolazioni dell'Azienda.

Il Sistema di Valutazione è integrato con i processi e gli strumenti organizzativi aziendali in particolare con il sistema di budget, il Piano annuale della Performance, il ciclo di programmazione economico-finanziaria, le determinazioni in ordine agli obiettivi operativi e strategici del Direttore Generale.

Come stabilito dalle Linee Guida dell'Autorità Nazionale Anticorruzione e per la Valutazione e la Trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche A.N.A.C., con deliberazione n. 75/2013, ai fini della valutazione dei risultati conseguiti dal singolo dirigente o dall'ufficio, si deve tenere conto del rispetto di quanto previsto dal Codice di Comportamento Aziendale adottato con deliberazione n. 874 del 18.10.2013 pubblicato sul sito Internet Aziendale.

Il presente documento si pone in continuità con quanto messo in atto negli anni precedenti, valorizzando le opportunità generate dall'applicazione del precedente sistema, correggendone le criticità emerse ed adattando la nuova metodologia all'evoluzione in atto nel Sistema Sanitario in termini di normativa, esigenze organizzative, nuovi assetti aziendali e tecnologici e necessità di ottimizzazione delle risorse.

Nella strutturazione del sistema si tiene conto dei seguenti provvedimenti :

- DGR n. XI/2633 del 6.12.2011 avente ad oggetto "Determinazione in ordine alla gestione del Servizio Socio-Sanitario Regionale per l'anno 2012" che conferma, nell'allegato 2, "il superamento nei sistemi di valutazione del personale di criteri basati su automatismi nella distribuzione delle risorse e la previsione di criteri e modalità specifiche volte al raggiungimento degli obiettivi aziendali", oltre che la necessità di adottare il Piano delle Performance nelle Aziende Sanitarie

pubbliche, al fine di presidiare il livello di coerenza tra programmazione regionale ed aziendale con gli obiettivi operativi delle singole strutture

- Linee Guida "Il sistema di misurazione delle performance nelle Aziende Sanitarie Lombarde", documento predisposto dall'OIV Regionale che ipotizza ed illustra il modello delle performance di Regione Lombardia con riferimento alle Aziende pubbliche di afferenza del Sistema Sanitario Regionale
- DGR n. X/1185 del 20.12.2013 avente ad oggetto "Determinazioni in ordine alla gestione del Servizio Socio-Sanitario Regionale per l'esercizio 2014" che, nell'allegato 3, conferma il superamento dell'erogazione delle quote a titolo di acconto al personale di comparto e dirigenza, ribadendo che tale erogazione potrà avvenire previa valutazione dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati
- DGR n. X/3226 del 06.03.2015 "Determinazione in ordine alla valutazione dei Direttori Generali delle Aziende Ospedaliere e dell'Azienda Regionale dell'Emergenza Urgenza e definizione degli obiettivi aziendali per l'anno 2015" con cui sono stati assegnati per l'anno in corso gli obiettivi operativi e strategici ai Direttori Generali
- C.C.N.L. 03.11.2005 Dirigenza Medica e SPTA art.25 e successivi.

Principi

I principi cui si ispira il Sistema di Valutazione della Dirigenza dell'ASST degli Spedali Civili di Brescia sono i seguenti:

- conoscenza e condivisione da parte degli interessati, a partire dal momento della firma del contratto, dei criteri e delle regole che disciplinano il Sistema di Valutazione adottato in Azienda
- armonizzazione del Sistema di valutazione con le indicazioni introdotte ogni anno dalle regole regionali di sistema
- definizione dei parametri di valutazione ai quali rapportare i risultati, sfidanti ma sostenibili, espressi in modo chiaro e definito
- preventiva definizione del valutatore secondo la catena delle responsabilità gerarchico-funzionali e della conoscenza diretta del valutato da parte del valutatore
- trasparenza delle procedure e dei meccanismi di valutazione e applicazione oggettiva degli stessi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali
- presentazione ufficiale e verbalizzata degli obiettivi regionali, aziendali ed organizzativi da raggiungere attraverso appositi momenti anche collegiali
- verifica e monitoraggio periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi e possibile ritaratura degli stessi

- formazione dei valutatori ed accompagnamento costante al fine di comprendere la metodologia e garantire omogeneità nei percorsi e nelle attitudini valutative
- informazione adeguata e partecipazione del valutato anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di 1a e 2a istanza.

Strumenti

Al Sistema di Valutazione concorrono processi e strumenti organizzativi presenti in azienda quali :

- lavoro per obiettivi
- budget
- analisi e sviluppo delle competenze
- definizione delle responsabilità professionali e gestionali
- piano di formazione
- sistema qualità
- sviluppo delle risorse

La valutazione delle performance è sistema permanente e strutturale dell'Azienda ed ha come contenuto:

- la prestazione annuale: intesa come valutazione degli obiettivi individuali assegnati sulla scorta degli obiettivi aziendali, dipartimentali e di struttura
- le capacità manageriali riferite non alla natura professionale ma ai comportamenti di natura organizzativi finalizzati al buon funzionamento dell'unità operativa e/o del dipartimento
- le competenze professionali possedute con riguardo particolare alla attestazione della crescita professionale di ogni dirigente.

Struttura

La valutazione del personale dell'Area della Dirigenza è annuale ed è effettuata sulla base di schede di valutazione individuali. Ogni anno viene definita la metodologia con indicazioni tecniche ed operative, attraverso la quale si definisce il processo di valutazione, la tempistica, le modalità di assegnazione, verifica intermedia e verifica finale, le modalità di compilazione delle schede attraverso la piattaforma informatica dedicata, oltre ad ogni altra indicazione utile e necessaria.

Tutti i dirigenti concorrono al raggiungimento dei risultati attraverso l'assegnazione individuale degli obiettivi secondo il sistema "a cascata". Le performance conseguite, sulla base degli indicatori definiti, vengono misurate

e determinano il livello di partecipazione del singolo al Sistema Premiante Aziendale.

La scheda individuale, composta da due aree, tiene conto degli obiettivi assegnati e dei comportamenti, delle capacità manageriali e delle competenze espresse, messi in atto per il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il punteggio totale è pari a 100 (80 punti per gli obiettivi e 20 punti per i comportamenti).

Obiettivi, competenze e comportamenti vengono assegnati e valutati dal responsabile gerarchicamente superiore al dirigente attraverso colloquio individuale di assegnazione, interamente dedicato al valutato, verifica intermedia e verifica finale, compilando la scheda individuale e sottoscrivendola in ogni fase per presa visione. Gli obiettivi dovranno essere coerenti con quelli dell'Unità Operativa, tenere conto di un'equa distribuzione dei carichi di lavoro, essere determinati, sostenibili e raggiungibili; gli indicatori di risultato dovranno essere preventivamente esplicitati e tali da consentire una corretta ed oggettiva misurazione su base proporzionale.

Il valutatore si impegna ad illustrare in via preliminare, anche collegialmente, gli obiettivi aziendali strategici e le modalità del sistema di valutazione.

Per i Direttori di Dipartimento, di Struttura Complessa, di Struttura Semplice a Valenza Dipartimentale l'area degli obiettivi corrisponde a quanto negoziato in sede di budget e ha peso pari a 80 punti, a cui verrà normalizzato il punteggio raggiunto nella scheda di budget.

Consistenza del Fondo

Il fondo denominato "Fondo per la retribuzione di risultato e per la qualità della prestazione individuale" ex art. 11 C.C.N.L. del 06.05.2010 viene determinato annualmente sulla base delle disposizioni contrattuali e di legge vigenti.

Il fondo per l'anno 2015 ammonta, alla data odierna, a:

- Dirigenza Medica € 3.311.967,88
- Dirigenza Sanitaria € 606.139,80
- Dirigenza P.T.A. € 367.765,88

Modalità di utilizzo dei fondi

Sulla base dell'entità di tale fondo si provvede ad erogare un acconto coincidente con il monitoraggio intermedio degli obiettivi annuali (indicativamente nel mese di ottobre). Le somme erogate a titolo di acconto risultano pari al circa il 50% del fondo complessivo.

Successivamente all'atto dell'erogazione del saldo di produttività si provvede a definire un "budget" a disposizione di ogni valutatore, calcolato sulla base del

numero di collaboratori valutati (pesati per la tipologia di rapporto di lavoro: tempo pieno o part-time). Il budget così definito viene interamente distribuito in misura proporzionale sulla base della presenza effettiva e della valutazione individuale.

Con punteggio inferiore a 50 punti la valutazione è considerata NEGATIVA e pertanto non verrà erogata la quota a saldo, che verrà automaticamente distribuita sui restanti dipendenti appartenenti allo stesso gruppo di valutazione. La valutazione negativa comporta il recupero degli acconti.

Avverso la valutazione negativa, con punteggio inferiore a 50 punti, è ammesso ricorso al Nucleo di Valutazione entro 30 giorni dalla comunicazione (valutazione finale degli obiettivi).

Gli importi non distribuiti, a causa di mancato raggiungimento degli obiettivi di budget, confluiranno nel fondo di produttività dell'anno successivo.

Riesame della valutazione

Il riesame della Valutazione è affidato al "*Collegio del Riesame*" e può essere richiesto entro e non oltre 30 giorni dalla data del colloquio finale e dalla formale presa visione della scheda di valutazione, contenente il punteggio annuale assegnato.

Il Collegio del Riesame della Valutazione è composto da:

- un componente del Nucleo di Valutazione, con funzioni di Presidente
- il Dirigente Responsabile gerarchicamente superiore al valutatore di prima istanza
- il Direttore del Servizio Risorse Umane

Il Collegio, acquisiti tutti gli atti necessari, procede all'istruttoria e sentite le parti, sia separatamente o/e congiuntamente (valutato e valutatore di prima istanza) o anche in contraddittorio, esprime un punteggio di valutazione finale insindacabile. Le risultanze del riesame, motivate e documentate, vengono formalmente comunicate al valutato ed al valutatore di prima istanza. E' ammesso ricorso quando il punteggio complessivo delle due aree di valutazione sia inferiore a 80 punti su 100.

Nucleo di Valutazione Aziendale

Al Nucleo di Valutazione delle Prestazioni, secondo quanto stabilito dal Regolamento di funzionamento approvato con deliberazione n. 244 del 03.04.2014, spettano la valutazione e la verifica della correttezza formale e di merito del processo valutativo, del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'intervento, su delega del Direttore Generale, sui casi di esiti di valutazioni non condivise.