



SISTEMA DI VALUTAZIONE

AZIENDALE AREA COMPARTO

Finalità dell' intervento /premessa

Nell'anno 2010 l'Azienda Spedali Civili di Brescia ha definito un nuovo sistema di valutazione del Comparto (area sanitaria, tecnica ed amministrativa) che, attraverso un percorso definito e strutturato, coinvolge tutti i collaboratori rendendoli partecipi dei valori e dei principi dell'Azienda e contribuisce al miglioramento organizzativo, qualitativo e gestionale.

Il Sistema di Valutazione è costruito in applicazione dei contratti e del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 che assegna alla valutazione delle prestazioni un valore fondante nel processo di riforma del pubblico impiego, prevedendo che ogni P.A. misuri e valuti le proprie performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità in cui si articola l'organizzazione e ad ogni singolo dipendente. Il Sistema di Valutazione è integrato con altri sistemi 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.

Il Sistema di Valutazione deve porsi come modello di sviluppo permanente avendo come obiettivo la crescita professionale di tutto il personale e la premiazione del merito individuale attraverso il riconoscimento economico.

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 dipendente 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. del personale del Comparto del 01.09.1995 – artt. 46-47-48

Principi

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

- Conoscenza, condivisione da parte degli interessati dei criteri e delle regole che disciplinano il Sistema di Valutazione
- Definizione dei parametri di valutazione ai quali rapportare i risultati, sfidanti ma raggiungibili, 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
- Presentazione formale a tutto il personale degli obiettivi regionali, aziendali e organizzativi da raggiungere
- Verifica e monitoraggio periodici circa lo stato di avanzamento degli obiettivi e possibile ritardatura degli stessi
- Formazione dei valutatori ed accompagnamento costante al fine di comprendere la metodologia e garantire omogeneità nelle attitudini valutative.

Strumenti

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

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

La valutazione ha come contenuto:

- la prestazione annuale: intesa come valutazione degli obiettivi individuali assegnati sulla scorta degli obiettivi aziendali, dipartimentali e di struttura
- i comportamenti: intesi come le variabili relative alle capacità professionali, alle competenze, alle attitudini tese al buon funzionamento della unità operativa o dipartimento di appartenenza ed ai comportamenti proattivi tenuti per favorire il raggiungimento dei risultati.

Struttura

La valutazione del personale del comparto è annuale ed è effettuata sulla base di schede di valutazione individuali. Ogni anno attraverso il processo di programmazione aziendale ed il sistema di budget la Direzione Strategica definisce diverse tipologie di obiettivi finalizzati al raggiungimento di obiettivi strategici previsti dalla Regione. Tutti i dipendenti concorrono al raggiungimento dei risultati attraverso l'assegnazione individuale degli obiettivi secondo il sistema "a cascata", nel rispetto dei diversi livelli di responsabilità. Le performance conseguite 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 messi in atto per il raggiungimento degli stessi e comporta, per le qualifiche più elevate, un punteggio maggiore assegnato all'area degli obiettivi rispetto ai comportamenti.

Il punteggio totale è pari a **120**.

Obiettivi, competenze e comportamenti vengono assegnati e valutati dal responsabile gerarchicamente superiore al dipendente attraverso colloquio individuale di assegnazione, 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.

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

Ogni anno verrà definita attraverso una circolare aziendale la metodologia con le indicazioni tecniche e operative per gestire il processo di valutazione annuale.

Consistenza del Fondo

Il fondo denominato “Fondo della Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali” ex art. 8 C.C.N.L. del 31.07.2009 viene determinato annualmente sulla base delle disposizioni contrattuali e di legge vigenti.

Il fondo per l’anno 2015 ammonta, alla data odierna, a euro 6.354.457.

Modalità di utilizzo dei fondi

Sulla base dell’entità di tale fondo si provvede ad erogare due acconti quadrimestrali coincidenti con l’assegnazione degli obiettivi annuali (indicativamente nel mese di giugno-luglio) ed il monitoraggio intermedio (indicativamente nel mese di settembre). 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. E’ previsto, in caso di punteggio superiore a 115 punti, un “premio” aggiuntivo pari al 20%.

I dipendenti che abbiano percepito un punteggio inferiore a 60 punti non percepiranno la quota a saldo, che verrà automaticamente distribuita sui restanti dipendenti appartenenti allo stesso gruppo di valutazione.

Con 59 punti la valutazione è considerata NEGATIVA e comporta il recupero degli acconti.

Riesame della Valutazione

Il riesame della valutazione è affidato al “*Collegio del Riesame*” e può essere richiesto a fronte di un punteggio complessivo (obiettivi e comportamenti) inferiore a 76 punti 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 è composto da:

- un componente del Nucleo di Valutazione, con funzioni di Presidente
- il Responsabile gerarchicamente superiore al valutatore di prima istanza
- il Dirigente della Struttura Valutazione e Controlli Interni

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) esprime un punteggio di valutazione finale insindacabile. Le risultanze del riesame della valutazione vengono formalmente comunicate al valutato ed al valutatore di prima istanza.

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 e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.