



ACCORDO PER LA FINALIZZAZIONE DELLE RISORSE CONTRATTUALI PER L'ANNO 2014 PER IL PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO

A seguito della certificazione resa dal Collegio Sindacale il 18 marzo 2014 sul testo di "Ipotesi di accordo per la finalizzazione delle risorse contrattuali disponibili per l'anno 2014 per il personale dell'area del comparto" sottoscritto il 15 gennaio 2014, che di seguito si riporta integralmente:

"Premesso che nel predetto accordo risulta evidenziato che "..... L'azienda ha erogato degli acconti percepiti...." si rileva che la prassi di erogare degli acconti sulla retribuzione di risultato si pone in contrasto con quanto previsto dagli articoli 4 e 18, comma 2, della L. 150/2009 nonché con gli articoli 9 e 10 del CCNLL 2006-2009. Inoltre il collegio sollecita l'azienda a mettere in atto tutti gli strumenti necessari al fine di arrivare in tempi rapidi ad un allineamento, anche nei relativi accordi sindacali, alle norme sopraccitate. Il collegio raccomanda infine che tutte le erogazioni relative al salario accessorio di risultato siano sempre precedute da una valutazione dei risultati raggiunti mediante l'impianto di un sistema coerente con quanto previsto dalla L. 150/09 e dai relativi CCNLL sia per la dirigenza sia per il comparto ai sistemi valutativi. Pertanto, fermo restando quanto rilevato, il collegio esprime il proprio nulla osta all'accordo sindacale del comparto del 15.1.2013 sotto la condizione che l'azienda proceda al recupero delle somme erogate in acconto"

e preso atto che l'Azienda procederà a quanto posto come condizione dal Collegio Sindacale, in data odierna ha avuto luogo presso la sede dell'AOUC l'incontro

TRA

La delegazione di parte pubblica, composta da:

Responsabile della delegazione dott. Paolo Cordioli

Componente della delegazione dott. Ssa Maria Teresa Mechi

Componente della delegazione dott.ssa Serena Beccaluva

Componente della delegazione dott.ssa Paola Lombardi

[Handwritten signatures in blue ink over horizontal lines]

E

La delegazione di parte sindacale, così composta:

ORGANIZZAZIONI SINDACALI	
CGIL FP	<i>[Handwritten signature]</i>
CISL FP	<i>[Handwritten signature]</i>
UIL FPL	<i>[Handwritten signature]</i>
FIALS	<i>[Handwritten signature]</i>
FSI	<i>[Handwritten signature]</i>

[Handwritten signature in blue ink]



[Handwritten signature]

RSU AZIENDALE	
	<i>[Handwritten signature]</i>

Al termine della riunione le parti sopraccitate hanno sottoscritto l'accordo in oggetto indicato, nel testo che segue.

Firenze, 18/4/2014

[Handwritten signatures]

**ACCORDO PER LA FINALIZZAZIONE DELLE RISORSE CONTRATTUALI DISPONIBILI
PER L'ANNO 2014 PER IL PERSONALE DELL'AREA DEL COMPARTO**

A) QUADRO DI RIFERIMENTO

A partire dall'anno 2010 il legislatore è intervenuto con provvedimenti normativi di forte impatto in materia di trattamento economico del personale a rapporto di pubblico impiego, disponendo in particolare:

- Il blocco delle procedure di contrattazione collettiva nazionale relative al triennio 2010-2012 (art. 9, comma 17, Legge 30 luglio 2010 n. 122), blocco confermato per la sola parte economica anche per il biennio 2013-2014, per effetto dell'art. 1 del D.P.R. 4 settembre 2013 n. 122;
- Che l'ammontare complessivo delle risorse, per il triennio 2011-2013, destinate al trattamento accessorio del personale (negli appositi fondi contrattuali) non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010, con automatica riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Tale disposizione è stata prorogata a tutto il 31 dicembre 2014 sempre per effetto del richiamato art. 1 del D.P.R. 4 settembre 2013 n. 122;

Alla data attuale non sono intervenute ulteriori disposizioni normative, ma è all'esame del Parlamento la proposta di legge di stabilità per l'anno 2014 che prevede:

- Che si dia luogo alla procedure di contrattazione collettiva nazionale per il biennio 2013-2014 per la sola parte giuridica, senza possibilità di recupero per la parte economica;
- Che dall'1 gennaio 2015 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio tenga conto, rispetto al tetto fissato al 2010, delle decurtazioni operate nel periodo 2011-2014;
- Il blocco dell'indennità di vacanza contrattuale in godimento al 31 dicembre 2013 fino a tutto il 2017.

In questo contesto di estrema difficoltà del quadro economico di riferimento e di graduale impoverimento delle risorse disponibili, le parti assumono l'impegno di definire in linea preventiva gli obiettivi e le priorità per l'anno 2014 in ordine alla parte accessoria del trattamento economico e con particolare riferimento all'istituto della incentivazione.

B) PROVVISORIA COSTITUZIONE DEI FONDI CONTRATTUALI

Alla luce delle disposizioni normative innanzi citate, la provvisoria costituzione dei fondi per l'anno 2014, che sarà determinata dall'Azienda all'inizio di tale esercizio con specifico provvedimento e previa informazione alle rappresentanze sindacali, non può presentare ipotesi incrementali rispetto alla analoga provvisoria costituzione dei fondi per l'anno 2013 (il cui testo è allegato alla ipotesi di accordo per la finalizzazione delle risorse disponibili per l'anno 2013 sottoscritto in data 15/01/2014).

Si ricorda al riguardo che la provvisoria consistenza complessiva dei fondi contrattuali per l'anno 2013 ammonta a complessivi € 32.423.238,34, così suddivisa nei singoli fondi:

- Art. 7 CCNL 31/7/2009 (ex art. 29 CCNL 19/04/2004) "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" € 9.231.662,31;
- Art. 8 CCNL 31/7/2009 (ex art. 30 CCNL 19/04/2004) "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali" € 5.265.140,93;
- Art. 9 CCNL 31/7/2009 (ex art. 31 CCNL 19/04/2004) "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" € 17.926.435,10.

La definitiva costituzione dei fondi contrattuali per l'anno 2014 sarà possibile all'inizio del 2015, quando potranno essere concretamente conteggiate le risorse alla luce:

- dei definitivi flussi occupazionali (assunti/cessati), indispensabili per il corretto utilizzo dei meccanismi di costituzione dei fondi
- della conoscenza, solo a consuntivo, della quota proventi libera professione annualmente destinati al fondo per la produttività collettiva.

Infine non viene al momento considerato in via prudenziale, l'importo di € 701.930,32, relativo alle risorse di cui all'art. 30 comma 3 lett. c) del CCNL 19.04.2004, in quanto sono attese al

riguardo specifiche indicazioni regionali che, nel confermare in ogni caso l'inserimento di tali risorse nel fondo per l'incentivo alla produttività collettiva, potrebbero modificarne la consistenza.

C) ANDAMENTO STORICO DEI FONDI CONTRATTUALI

La valutazione dell'andamento della spesa relativa al trattamento accessorio negli ultimi anni consente di definire, in via preventiva, le potenziali disponibilità di risorse contrattuali per l'anno 2014, come di seguito indicato per ogni singolo fondo.

Art. 7 CCNL 31/7/2009 (ex art. 29 CCNL 19/04/2004) "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno".

Dei tre fondi contrattuali, il fondo in questione è quello più soggetto a possibili variazioni, atteso che in particolare l'istituto del lavoro straordinario è maggiormente condizionato da una serie di fattori di tipo organizzativo. Peraltro nel 2013, mediante il progressivo azzeramento (iniziato da maggio 2013) dell'istituto TAV, che gravava su questo fondo per circa 450.000 euro/anno, si sono gradualmente liberate risorse economiche destinate più propriamente alla remunerazione del lavoro straordinario.

Fatta salva, quindi, la necessità di una valutazione assolutamente prudentiale rispetto a possibili disponibilità di risorse a consuntivo, in ogni caso le parti confermano l'impegno assunto nella ipotesi di accordo sottoscritta il 15/01/2014 circa la finalizzazione di tali disponibilità a remunerare quota parte del lavoro straordinario del personale giornaliero che risulta ancora accantonato al 31 dicembre 2013.

Pertanto dal fondo in oggetto non residueranno risorse da destinare all'istituto della incentivazione alla produttività collettiva.

Art. 8 CCNL 31/7/2009 (ex art. 30 CCNL 19/04/2004) "Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali".

Il fondo in argomento è quello che, dal 2010 ad oggi, ha subito le più forti contrazioni, in particolare in considerazione della riduzione operata sulle risorse di cui all'art. 30 comma 3 lett. c) del CCNL 19 aprile 2004 (cd. 1%), che nel 2011 hanno subito una prima consistente decurtazione per effetto di provvedimento della Giunta Regionale Toscana. Si è tuttora in attesa di specifiche indicazioni regionali (che informalmente risultano essere in corso di definizione) circa una ulteriore decurtazione di tale voce relativamente al biennio 2012-2013.

L'attuale assetto aziendale circa la distribuzione delle quote individuali di incentivazione non appare più sostenibile sotto il profilo normativo, dovendo l'Azienda - nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e, da ultimo, anche delle recenti direttive regionali - introdurre un effettivo sistema di valutazione (di struttura/area ed individuale) che regoli la distribuzione delle quote incentivanti.

Art. 9 CCNL 31/7/2009 (ex art. 31 CCNL 19/04/2004) "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica".

Il fondo in questione è quello che presenta, allo stato, maggior carattere di stabilità (anche per effetto delle disposizioni legislative circa il blocco delle progressioni orizzontali e verticali) e quindi anche una più certa capacità di previsione di spesa. Storicamente tale fondo, a consuntivo, presenta una disponibilità di risorse superiore ad 1,5 milioni di euro e costituisce, quindi, un "polmone" vitale per il rifinanziamento del fondo destinato alla incentivazione.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, è sostenibile (con i necessari caratteri di prudenza) una ipotesi di possibili risorse economiche disponibili per la contrattazione integrativa aziendale per l'anno 2014, nei termini di seguito indicati:

- € 1.200.000,00 di risorse ancora disponibili sull'anno 2013 (la previsione di € 1.411.000,00, contenuta nella ipotesi di accordo per la finalizzazione delle risorse 2013, è ulteriormente stimata in via prudenziale in riduzione in relazione a possibili decurtazioni delle risorse ex-art. 30 comma 3 lett. c) del CCNL 19 aprile 2004);
- € 1.600.000,00 di risorse del fondo ex-Art. 9 CCNL 31/7/2009 (ex art. 31 CCNL 19/04/2004).

Per le ragioni sopra esposte, non viene prevista alcuna disponibilità di risorse residue dal fondo ex-Art. 7 CCNL 31/7/2009 (ex art. 29 CCNL 19/04/2004).

Non viene infine prevista, in quanto allo stato non prevedibile, alcuna disponibilità in ordine alle risorse di cui all'art. 30 comma 3 lett. c) del CCNL 19.04.2004 che, ove rese disponibili, concorreranno ad incrementare la consistenza delle risorse da destinare al finanziamento di eventuali progetti incentivanti.

Le complessive risorse disponibili per l'anno 2014, allo stato quantificate in complessivi € 2.800.000,00, vengono finalizzate alle azioni oggetto della presente ipotesi di accordo, per come di seguito descritte.

D) FINALIZZAZIONE DELLE RISORSE 2014

1. Istituto della incentivazione alla produttività collettiva

Le parti condividono che occorre obbligatoriamente procedere ad una revisione dell'attuale sistema di attribuzione delle quote individuali. A tale riguardo, nell'Allegato 1 è riportata la nuova articolazione delle quote individuali, per un importo complessivo annuale pari ad € 7.351.203,42, la cui copertura è così garantita:

per € 5.265.140,93 dalla originaria consistenza del fondo (non considerando allo stato disponibile la somma relativa alle risorse di cui all'art. 30 comma 3 lett. c) del CCNL 19.04.2004);

per € 2.086.000,00 utilizzando parte delle complessive risorse disponibili per l'anno 2014.

Le quote individuali vengono attribuite con cadenza mensile nella misura del 90% della quota spettante, con esclusione del personale titolare di posizione organizzativa, per il quale la misura della quota mensile è fissata all'80% della quota spettante.

L'erogazione del saldo dovrà avvenire entro il 31 maggio 2015 e verrà effettuata ad esito della valutazione di cui al successivo punto.

2. Sistema di valutazione

In applicazione delle vigenti disposizioni normative e delle linee di indirizzo emanate dalla Giunta Regionale Toscana (Allegato 2), l'Azienda ha l'obbligo di sottoporre l'erogazione delle somme dovute a titolo di incentivazione ad un sistema di valutazione.

Pur rientrando tale obbligo nella esclusiva prerogativa del potere datoriale, l'Azienda non intende sottrarsi al confronto con le rappresentanze sindacali in modo che le modalità di esercizio di tale prerogativa siano le più condivise possibili.

Pertanto l'Azienda si impegna a definire, nel corso del 2014, una proposta da sottoporre a confronto con le rappresentanze stesse, che tenga conto delle indicazioni fornite dalla Regione con le linee di indirizzo qui allegate.

In relazione alla particolare complessità che riveste la costruzione di un sistema di valutazione collettiva ed individuale (che ha come presupposto la definizione ed assegnazione degli obiettivi), le parti concordano:

- Che relativamente all'anno 2014 la definizione del sistema di valutazione avvenga:



- a) a livello individuale per tutti gli operatori titolari di posizione organizzativa e di incarico di coordinamento;
 - b) a livello collettivo per il restante personale, con riferimento agli obiettivi assegnati alla struttura/area di attività di appartenenza.
- Che l'integrale sistema di valutazione individuale (con le ripartizioni indicate dalla Regione) abbia effetto a partire dall'esercizio 2015;
 - Che con il primo rinnovo del contratto collettivo nazionale sia complessivamente rivista la materia, sia per la parte relativa alla articolazione delle quote individuali che per quanto attiene la rideterminazione della misura degli acconti.

3. Progetti incentivanti

In considerazione della difficoltà di determinare pur in via provvisoria, per le motivazioni sopra illustrate, le risorse effettivamente disponibili e rilevata la mancata condivisione in ordine alla loro destinazione per specifiche progettualità, le parti concordano che a decorrere dal 1 gennaio 2014 tutti i progetti incentivanti in essere non troveranno retribuzione sino alla conclusione di successivi accordi in materia. Al fine di non protrarre oltre il tempo strettamente necessario una situazione di incertezza, le parti si impegnano comunque a definire la finalizzazione delle risorse effettivamente disponibili, quantificabili al momento della sottoscrizione del presente accordo in € 714.000,00, entro e non oltre il 31 marzo 2014, data nella quale sarà disponibile con certezza la consistenza complessiva delle risorse 2013 e anni precedenti non utilizzate e da reimpiagare per l'anno 2014.

E) REVISIONE DEL SISTEMA DI RESPONSABILITA'

L'Azienda rappresenta la necessità di una revisione del sistema di responsabilità, ad oggi articolato su due distinte tipologie di incarico:

- a- Posizioni organizzative
- b- Coordinamenti

al fine di renderlo più aderente alla mutata realtà organizzativa e, in particolare, al nuovo Atto Aziendale in corso di elaborazione.

Tenuto conto che il percorso di approvazione del nuovo Atto Aziendale non potrà concludersi prima della primavera 2014, le parti convengono che la materia verrà organicamente affrontata in quel momento. In ogni caso, fin da ora l'Azienda evidenzia che con la definizione del nuovo Atto Aziendale l'attribuzione delle posizioni organizzative dovrà avvenire attraverso procedure di selezione e potrà essere confermata solo previa valutazione positiva.



Nel frattempo l'Azienda si impegna ad effettuare una ricognizione complessiva degli incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento che ad oggi risultano istituiti, con la soppressione al 31 dicembre 2013 di quegli incarichi che non risultano più concretamente esercitati.

Al termine di tale ricognizione le parti si impegnano a rivedere gli accordi integrativi aziendali relativi alla consistenza di risorse da destinare, nello specifico fondo, all'istituto delle posizioni organizzative e allo stato quantificate (come tetto massimo) in € 581.000,00.

Per l'Azienda

Per l'Azienda
Francesco...
...
...

Per la R.S.U.

...
...
...
...
...

Per le OO.SS. Territoriali

VIL FPL
FIACS
FPCHIL
EISLFP

de *+*

categoria	profilo	quota annuale	quota mensile	Totale Dip.	30/09/2013	COSTO annuale	accanto quota mensile 90% (80% per titolari di P.O.)	saldo quota mensile	COSTO annuale accanto	COSTO annuale saldo	
DS											
	Personale Infermieristico										
	Personale Infermieristico (titolare di P.O.)	3.681,35	306,78		3	11.044,04	245,42	61,36	8.835,24	2.208,81	
	Ostetrica Professionale/Ostetrica Gestional	2.044,68	170,39		4	8.178,72	153,35	17,04	7.360,86	817,87	
	Ostetrica Professionale/Ostetrica Gestional (titolare di P.O.)	2.044,68	170,39		1	2.044,68	136,31	34,08	1.635,74	408,94	
	Capo Sala/C.P.S. Infermiere/Infermiere Gestional/Infermiere Professionale	2.044,68	170,39		262	535.706,16	153,35	17,04	482.135,54	53.570,62	
	Capo Sala/C.P.S. Infermiere/Infermiere Gestional/Infermiere Professionale (titolare di P.O.)	2.044,68	170,39		39	79.742,52	136,31	34,08	63.794,02	15.948,50	
	Personale Tecnico Sanitario										
	Labor. Biomedico (titolare di P.O.)	2.945,05	245,42		1	2.945,05	196,34	49,08	2.356,04	589,01	
	Lab. Biomedico	2.509,06	209,09		20	50.181,12	188,18	20,91	45.163,01	5.018,11	
	Lab. Biomedico (titolare di P.O.)	2.509,06	209,09		2	5.018,11	167,27	41,82	4.014,49	1.003,62	
	Lab. Biomedico Professionale	2.044,68	170,39		7	14.312,76	153,35	17,04	12.881,48	1.431,28	
	Lab. Biomedico Professionale (titolare di P.O.)	2.044,68	170,39		1	2.044,68	136,31	34,08	1.635,74	408,94	
	Radiologia Medical/Radiologia Medica Professionale	2.038,61	169,88		24	48.926,59	152,90	16,99	44.033,93	4.892,66	
	Radiologia Medical/Radiologia Medica Professionale (titolare di P.O.)	2.038,61	169,88		3	6.116,82	136,91	33,98	4.892,66	1.223,16	
	Tecn. di Neurofisiopat.	2.665,61	222,13		1	2.665,61	199,92	22,21	2.399,05	266,56	
	Tecn. di Neurofisiopat. Profess.	2.509,06	209,09		1	2.509,06	188,18	20,91	2.258,15	250,91	
	Tecn. Fisio. Cardiocirc. e Perfusione Cardiovasc.	2.044,68	170,39		1	2.044,68	153,35	17,04	1.840,21	204,47	
	Tecn. Fisio. Cardiocirc. e Perfusione Cardiovasc. Profess.	1.881,79	156,82		1	1.881,79	141,13	15,68	1.693,61	188,18	
	Odontotecnico	2.509,06	209,09		1	2.509,06	188,18	20,91	2.258,15	250,91	
	Dietista (titolare di P.O.)	3.681,35	306,78		1	3.681,35	245,42	61,36	2.945,08	736,27	
	Dietista/Dietista Professionale	2.044,68	170,39		13	26.580,84	153,35	17,04	23.922,76	2.658,08	
	Personale della Riabilitazione										
	Insegn. Ortofrenico	1.016,66	84,72		1	1.016,66	76,25	8,47	915,00	101,67	
	Fisioterapista/Massofisioterapista N.V.	1.881,79	156,82		17	31.990,46	141,13	15,68	28.791,42	3.199,05	
	Fisioterapista/Massofisioterapista N.V. (titolari di P.O.)	1.881,79	156,82		2	3.763,58	125,45	31,36	3.010,87	752,72	
	Fisioterapista Professionale	2.044,68	170,39		4	8.178,72	153,35	17,04	7.360,85	817,87	
	CPS Esperto ortottista/Ortottista Professionale	2.044,68	170,39		2	4.089,36	153,35	17,04	3.680,42	408,94	
	Tc Audiometrista Professionale	2.044,68	170,39		1	2.044,68	153,35	17,04	1.840,21	204,47	
	Personale Amministrativo										
	Coll. Amm.vo Prof.le Esperto/Coll. Amm.vo Prof.le Legale Esperto	2.044,68	170,39		10	20.446,80	153,35	17,04	18.402,12	2.044,68	
	Coll. Amm.vo Prof.le Esperto/Coll. Amm.vo Prof.le Legale Esperto (titolare di P.O.)	2.044,68	170,39		23	47.027,64	136,31	34,08	37.622,11	9.405,53	
	TOTALE PERSONALE CATEGORIA DS										
					446	926.690,56			817.678,75	109.011,80	



REGIONE TOSCANA
Giunta Regionale

**Direzione Generale Diritti di Cittadinanza e
Coesione Sociale**

**SETTORE RICERCA, INNOVAZIONE E RISORSE
UMANE**

AOO-GRT Prot. **119421** /Q.70.20

Data **6/5/2013**

Oggetto: Linee di indirizzo per l'implementazione del sistema di valutazione del personale del Servizio sanitario regionale.

**Ai Direttori Generali
delle Aziende Sanitarie**

**Ai Direttori Generali
degli ESTAV**

**Al Direttore Generale
dell'ISPO**

**Al Direttore Generale
della Fondazione Monasterio**

LORO SEDI

Si trasmette la delibera della Giunta regionale n. 308 del 29 aprile 2013, con la quale vengono adottate le linee di indirizzo in oggetto, al fine dell'attuazione di quanto in esse previsto.

La predetta delibera completa la disciplina regionale attuativa della l.r. 67/2010, facendo seguito alla precedente delibera della Giunta regionale n. 465 del 28 maggio 2012, con la quale venivano disciplinate, nello specifico, le fasce di merito e gli organismi di valutazione, rinviando ad un successivo atto l'adozione di indirizzi finalizzati, più in generale, all'implementazione del sistema di valutazione del personale del Servizio sanitario regionale.

Al riguardo si evidenzia che con le presenti linee di indirizzo vengono affrontati i temi della valutazione individuale, della definizione e assegnazione degli obiettivi individuali, nonché degli effetti economici della valutazione, con l'obiettivo di garantire una maggiore omogeneità del sistema di valutazione del personale del Servizio sanitario regionale.

Con i migliori saluti,

Alberto Zanobini

Alberto Zanobini

VB

50139 Firenze, Via T.Alderotti, 26/n
Tel. 055/4385408
alberto.zanobini@regione.toscana.it



REGIONE TOSCANA
GIUNTA REGIONALE

ESTRATTO DAL VERBALE DELLA SEDUTA DEL 29-04-2013 (punto N 16)

Delibera

N 308

del 29-04-2013

Proponente

LUIGI MARRONI

DIREZIONE GENERALE DIRITTI DI CITTADINANZA E COESIONE SOCIALE

Publicita'/Pubblicazione Atto soggetto a pubblicazione integrale (PBURT/BD)

Dirigente Responsabile ALBERTO ZANOBINI

Estensore VALERIA BALDUCCI

Oggetto

Linee di indirizzo per l'implementazione del sistema di valutazione del personale del Servizio Sanitario Regionale

Presenti

ENRICO ROSSI

ANNA MARSON

STELLA TARGETTI

VINCENZO

CECCARELLI

SALVATORE ALLOCCA

GIANNI SALVADORI

LUIGI MARRONI

ANNA RITA BRAMERINI

CRISTINA SCALETTI

VITTORIO BUGLI

Assenti

GIANFRANCO

SIMONCINI

ALLEGATI N°1

ALLEGATI

<i>Denominazione</i>	<i>Pubblicazione</i>	<i>Tipo di trasmissione</i>	<i>Riferimento</i>
A	Si	Cartaceo+Digitale	Linee di indirizzo

STRUTTURE INTERESSATE

<i>Tipo</i>	<i>Denominazione</i>
Direzione Generale	DIREZIONE GENERALE DIRITTI DI CITTADINANZA E COESIONE SOCIALE

LA GIUNTA REGIONALE

Vista la legge regionale 30 dicembre 2010, n. 67, la quale, in attuazione dell'art. 31, comma 2 del d.lgs. 150/2009, detta disposizioni in materia di valutazione del personale del servizio sanitario regionale;

Visti in particolare i commi 1 e 2 dell'art. 1 della predetta l.r. 67/2010, con i quali vengono inseriti, dopo il comma 4 dell'art. 10 della l.r. 40/2005 (Disciplina del servizio sanitario regionale), i seguenti commi:

“4 bis. Nel rispetto dei principi fondamentali stabiliti dalla normativa nazionale vigente, la Giunta regionale, previo confronto con le organizzazioni sindacali, impartisce indirizzi con propria deliberazione alle aziende ed agli enti del servizio sanitario regionale ai fini dell'implementazione del sistema di valutazione del personale del servizio sanitario regionale. In particolare la Giunta regionale definisce il numero delle fasce di merito, in misura non inferiore a tre. Il personale viene collocato nelle fasce di merito in base ai risultati del sistema di valutazione, secondo criteri di valorizzazione del merito”.

“4 ter. La Giunta regionale impartisce altresì indirizzi con propria deliberazione al fine dell'adeguamento dei nuclei di valutazione già esistenti all'interno delle aziende sanitarie e degli enti del servizio sanitario regionale ai principi dettati dalla normativa nazionale vigente in tema di organismi indipendenti di valutazione”.

Richiamata la propria delibera n. 465 del 28 maggio 2012, con la quale:

- sono state adottate linee di indirizzo concernenti, nello specifico, le fasce di merito e gli organismi di valutazione;
- è stata rinviata ad un successivo atto l'adozione di indirizzi finalizzati, più in generale, all'implementazione del sistema di valutazione del personale del servizio sanitario regionale,

Ritenuto, per completare l'attuazione di quanto previsto dalla suddetta l.r. 67/2010, di adottare le linee di indirizzo di cui all'Allegato A, parte integrante del presente provvedimento, concernenti l'implementazione del sistema di valutazione del personale del servizio sanitario regionale; tali linee di indirizzo sono state oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali regionali;

A VOTI UNANIMI

DELIBERA

1. di adottare, in attuazione della legge regionale 30 dicembre 2010, n. 67, le linee di indirizzo di cui all'Allegato A, parte integrante del presente provvedimento, concernenti l'implementazione del sistema di valutazione del personale del servizio sanitario regionale;
2. di incaricare la Direzione generale Diritti di Cittadinanza e Coesione Sociale di trasmettere le predette linee di indirizzo alle Aziende ed Enti del servizio sanitario regionale per l'attuazione di quanto in esse previsto.

Il presente atto è pubblicato integralmente sul BURT ai sensi dell'art. 5, comma 1, lett. f) della L. R. 23 2007 e sulla banca dati degli atti amministrativi della Giunta regionale ai sensi dell'art. 18, comma 2 della medesima L.R. 23/2007.

**SEGRETERIA DELLA GIUNTA
IL DIRETTORE GENERALE
ANTONIO DAVIDE BARRETTA**

**Il Dirigente Responsabile
ALBERTO ZANOBINI**

**Il Direttore Generale
EDOARDO MICHELE MAJNO**



Giunta Regionale

**Linee di indirizzo
per l'implementazione del sistema di valutazione
del personale del Servizio sanitario regionale**

Premessa.

Con le presenti linee di indirizzo si intende garantire una maggiore omogeneità del sistema di valutazione del personale del Servizio sanitario regionale, partendo dalle esperienze già in atto, tenuto conto che la valutazione, sia di struttura che individuale, prevista dai vigenti CCNL, pur essendo una realtà da anni presente nel sistema sanitario regionale, è attuata con modalità non uniformi nelle diverse Aziende ed Enti del SSR.

In primo luogo si ritiene opportuno evidenziare che il processo di misurazione e valutazione è da considerarsi, prima di tutto, strumento di "conoscenza" del sistema e, quindi, premessa per una corretta gestione del personale. Obiettivo della valutazione non è pertanto "differenziare" (indipendentemente dalle differenze realmente esistenti), ma "rilevare le differenze esistenti", al fine di premiare le eccellenze, ma anche di risolvere le criticità, sia a livello di struttura che di singolo operatore, promuovendo una crescita complessiva dell'intero sistema, anche attraverso una formazione mirata.

Il processo di valutazione, con le sue diverse fasi (definizione e assegnazione degli obiettivi, misurazione dei risultati ottenuti, valutazione delle attività svolte e delle capacità possedute), è quindi momento fondamentale e premessa di un efficace e coerente piano di sviluppo delle risorse umane, che costituiscono il fattore principale per la qualità del servizio.

Il sistema di valutazione in applicazione dei CCNL e degli accordi integrativi aziendali rappresenta altresì lo strumento per la gestione della produttività/retribuzione di risultato, intesa quale premio collettivo e individuale da distribuire al personale del comparto e delle due aree della dirigenza.

Resta fermo che le presenti linee di indirizzo non riguardano la valutazione delle attività professionali di competenza del collegio tecnico, prevista, per i dirigenti del Servizio sanitario nazionale, dalle vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

Al riguardo si richiama quanto recentemente previsto nell'ambito del d.l. 158/2012, convertito con legge 189/2012, laddove, all'art. 4, comma 1, lett. c):

- si ribadisce che i dirigenti medici e sanitari sono sottoposti a una verifica annuale, correlata alla retribuzione di risultato, nonché a una valutazione al termine dell'incarico, attinente alle attività professionali, effettuata dal Collegio tecnico;

- si precisa che, degli esiti positivi delle verifiche annuali, correlate alla retribuzione di risultato, si tiene conto nella valutazione professionale allo scadere dell'incarico.

1. Valutazione individuale.

Il sistema di valutazione si compone di tre dimensioni:

1. misurazione e valutazione della prestazione collettiva, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura;
2. misurazione e valutazione della prestazione individuale, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
3. misurazione e valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative, ovvero valutazione delle caratteristiche individuali che definiscono la risorsa dentro l'organizzazione (quali, ad esempio, flessibilità, capacità di lavorare in gruppo, orientamento all'utenza, livello di impegno).

Si ritiene, come già espresso nell'ambito delle linee di indirizzo adottate con delibera della Giunta regionale n. 465 del 28.5.2012 (relative a fasce di merito e OIV), che la valutazione individuale debba essere determinata dalle ultime due dimensioni: la misurazione e valutazione della prestazione individuale, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e la misurazione e valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative.

2. Definizione e assegnazione degli obiettivi individuali.

La definizione degli obiettivi del singolo operatore, ai fini della misurazione e valutazione della prestazione individuale, deve avvenire in coerenza con gli obiettivi della struttura di appartenenza e, almeno in parte, tramite "ribaltamento" degli obiettivi annuali assegnati alla struttura di appartenenza, secondo modalità definite all'interno delle singole Aziende ed Enti.

Nella definizione e assegnazione degli obiettivi individuali si dovrà tener conto delle attività, degli incarichi professionali e gestionali attribuiti, delle diverse competenze e dei livelli di responsabilità, in modo che il peso degli aspetti gestionali - organizzativi, a fronte di quelli più strettamente tecnico-professionali, sia proporzionalmente collegato al ruolo effettivamente svolto.

Gli obiettivi di tipo gestionale peseranno maggiormente nella valutazione del personale con responsabilità prevalentemente di tipo organizzativo, mentre gli obiettivi di qualità professionale e appropriatezza delle cure avranno maggior peso nella valutazione del personale con responsabilità prevalentemente di tipo tecnico professionale.

In ogni caso, tra i diversi obiettivi individuali, peseranno maggiormente sulla valutazione complessiva individuale quelli più strettamente legati alle funzioni effettivamente svolte.

Per quanto riguarda, in particolare, i dirigenti con incarico di direzione di struttura, obiettivi di struttura e obiettivi individuali verranno, di fatto, a coincidere.

E' fondamentale che il valutato venga messo a conoscenza delle modalità del processo di valutazione nel suo complesso e, nello specifico, dei propri obiettivi, che devono essere attribuiti in tempi adeguati. Al riguardo si ritiene opportuno che gli obiettivi vengano attribuiti entro il primo quadrimestre di ciascun anno e, qualora necessario, perfezionati a seguito di una verifica intermedia, da effettuarsi entro il secondo quadrimestre.

Gli obiettivi individuali annuali saranno definiti, tramite la firma congiunta di una scheda di assegnazione di tali obiettivi, ricercando la condivisione tra valutato e valutatore, rappresentato dal livello gerarchico immediatamente superiore.

3. Effetti economici della valutazione.

Come già evidenziato in premessa, il sistema di valutazione, nelle sue tre dimensioni, rappresenta anche lo strumento per la gestione della produttività/retribuzione di risultato, intesa quale premio collettivo e individuale da distribuire al personale del comparto e delle due aree della dirigenza.

Al riguardo, fatto salvo quanto sarà previsto dai prossimi rinnovi contrattuali, si ritiene opportuno definire, a livello regionale, la percentuale del fondo di produttività/risultato da distribuirsi a seguito della valutazione individuale, stabilendo percentuali diverse tra comparto e dirigenza.

In particolare si stabilisce, per il comparto, una percentuale pari al 20%, mentre per la dirigenza una percentuale pari al 40%.

Nella tabella sottostante si riporta il quadro complessivo delle diverse percentuali di suddivisione del fondo produttività/risultato:

	Percentuale del fondo produttività/risultato da distribuirsi a seguito della valutazione individuale	Percentuale del fondo produttività/risultato da distribuirsi a seguito della valutazione di struttura
Comparto	20%	80%
Aree dirigenziali	40%	60%

Si ritiene, invece, opportuno che vengano definiti a livello aziendale i pesi relativi delle due componenti della valutazione individuale (valutazione della prestazione individuale, relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative).

Si ritiene, infine, opportuno evidenziare che la suddetta valutazione individuale rileva anche con riferimento alle fasce di merito, già disciplinate con le linee di indirizzo adottate dalla Giunta regionale con delibera n. 465 del 28.5.2012 sopra richiamata, con la quale si ricordava che, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1 del d.lgs. 141/2011:

- la differenziazione retributiva in fasce, prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2 del d.lgs. 150/2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009;
- ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5 del d.l. 98/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge 111/2011.

4. Monitoraggio a livello regionale.

L'attuazione delle presenti linee di indirizzo, nonché di quelle già adottate dalla Giunta regionale con delibera n. 465 del 28.5.2012, sarà oggetto di monitoraggio a livello regionale, nelle forme che verranno definite dalla Direzione generale competente.