

Regione Emilia Romagna
Azienda Unita' Sanitaria Locale di IMOLA

DELIBERAZIONE N.26

del 6 MARZO 2013

Il Direttore Generale, nella sede dell'Azienda Unita' Sanitaria Locale di Imola – Via Amendola, 2 – nella data sopra indicata, ha assunto la presente deliberazione:

OGGETTO: VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE E SISTEMA PREMIANTE DI CUI AL DECRETO LEGISLATIVO 150/09 – INDIRIZZI OPERATIVI PER L'APPLICAZIONE DI UN NUOVO MODELLO SPERIMENTALE DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE : MISURAZIONE E VALUTAZIONE ANNUALE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

IL DIRETTORE GENERALE

- premesso che il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150, attuativo della legge 4 marzo 2009 n. 15, definisce, tra l'altro, al Titolo II e al Titolo III, una nuova disciplina del sistema di valutazione dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni;

- dato atto che la Commissione Indipendente per la Valutazione e la Trasparenza delle Amministrazioni Pubbliche con deliberazione n.113/2010 del 28/10/2010 ha dichiarato che, "alla luce degli artt. 16 e 31 del d.lgs. n.150/2009, gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale non rientrano tra le Amministrazioni tenute a dare applicazione alle disposizioni dei Titoli II e III, in attesa dell'adeguamento degli ordinamenti degli Enti Regionali di riferimento;

- atteso che la succitata Commissione con propria deliberazione n.6/2011, ha precisato che "in caso di mancato adeguamento entro il 31 dicembre 2010 degli ordinamenti degli Enti Territoriali ai principi contenuti nelle disposizioni richiamate dal comma 2 dell'art.16 e dal comma 1 dell'art. 31 del d.lgs. 150/2009, debbano trovare applicazione soltanto gli articoli e i commi ivi richiamati, salva la facoltà degli Enti di operare una più ampia applicazione";

- preso atto che l'Azienda UsI di Imola ha da tempo definito e reso operativo un sistema annuale di valutazione del risultato, oltre ad un sistema di valutazione più prettamente di carattere professionale, attraverso il quale valutare, con periodicità triennale o a fine incarico, il perseguimento degli obiettivi contrattuali e le competenze tecnico-professionali e gestionali del personale dirigente. Il primo sistema, a periodicità annuale, è connesso alle procedure incentivanti e premianti del salario di risultato, il secondo sistema, riferito alla valutazione di carattere professionale correlato al ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione, è legato ai percorsi di carriera;

- considerato che, nelle more delle disposizioni regionali in materia, l'Azienda in ossequio al nuovo quadro normativo sopra richiamato, ha avviato un percorso rivolto alla revisione ed adeguamento del proprio sistema di valutazione organizzativa ed individuale della performance, già, come sopra detto, implementato da diversi anni, in

modo, comunque, da renderlo coerente allo spirito e alle disposizioni del nuovo sistema di cui al d.lgs.150/2009 ed in particolare a quanto dettato dall'art. 9 del decreto legislativo;

- preso atto a tal fine che il Collegio di Direzione nella seduta del 23 maggio 2011 ha istituito un gruppo di lavoro con il mandato di elaborare una proposta di revisione ed adeguamento dei sistemi di valutazione e premianti aziendali, alla luce del d.lgs.150/2009, con particolare riguardo alla valutazione individuale annuale della dirigenza;

- visto il documento conclusivo elaborato dal sopra citato gruppo di lavoro, nel testo allegato sotto la lett. A), approvato dal Collegio di Direzione nella seduta del 19.07.2012;

- atteso che il documento licenziato dal Collegio di Direzione, nonché le modalità applicative del nuovo sistema di valutazione individuale della performance sono state oggetto di confronto e condivisione a livello di management aziendale, da ultimo in appositi incontri del 25.10 e 7.11.2012;

- considerato che a tutt'oggi la Regione Emilia Romagna non ha adottato disposizioni né impartito le direttive necessarie al recepimento da parte delle Aziende Sanitarie dei principi di cui al d.lgs. n.150/2009, in ossequio agli artt. 16, comma 3, e 31, comma 4;

- ritenuto nelle more dell'adeguamento da parte della Regione del proprio ordinamento alle summenzionate disposizioni, di dover provvedere all'adozione in via sperimentale del documento approvato dal Collegio di Direzione nella seduta del 19.07.2012, ad oggetto "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale", che allegato alla presente deliberazione, sotto la lett. A) ne costituisce parte integrante e sostanziale;

- atteso procedere all'applicazione sperimentale del nuovo modello di valutazione della performance individuale, limitatamente al personale dirigente appartenente ad un primo gruppo di Dipartimenti ed UU.OO. già a partire dall'anno 2013 secondo le modalità e le tempistiche definite dallo stesso Collegio di Direzione, così come riportate nell'allegato B) al presente provvedimento quale sua parte integrale e sostanziale;

- considerato che il nuovo modello di valutazione individuale della performance, così come le modalità operative di applicazione a livello sperimentale, è stato sottoposto al confronto con le Organizzazioni Sindacali rappresentative della dirigenza Medica, Veterinaria, Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa, così come risulta dal verbale dell'incontro del 7.12.2012;

- considerato, inoltre, che tale nuovo modello sperimentale di valutazione individuale della performance individuale si cala sull'esistente impianto di valutazione in essere presso l'Azienda Usl di Imola, quale integrazione e sviluppo del sistema di valutazione finora adottato per il personale, specialmente per quello dirigente, modificando alcuni aspetti ed estendendo la valutazione, oltre che ai risultati di budget, a quelli che sono i comportamenti organizzativi e le competenze professionali espresse dai singoli dirigenti;

- atteso, pertanto, con l'implementazione del nuovo modello di valutazione della performance individuale, di confermare nella sostanza i regolamenti aziendali vigenti relativi a "Regolamento in materia di budgeting e sistema di verifica e valutazione" approvato dal "Tavolo aziendale di coordinamento gestionale" in data 06.08.2009 con atto prot. n.32772, "Sistema di valutazione aziendale" approvato con deliberazione n.14 del 27.01.2009, nonché di quanto fissato in materia di "Retribuzione di risultato"

dai CC.II.AA., da ultimo con accordo del 25.05.2012 per quanto riguarda la Dirigenza Medica e Veterinaria e con accordo del 10.07.2012 per quanto riguarda la Dirigenza S.P.T.A., dando mandato, nel contempo, al Gruppo di Lavoro già istituito in data 23 maggio 2011 dal Collegio di Direzione, di proseguire, anche alla luce dei risultati della sperimentazione del nuovo modello di valutazione individuale della performance, nonché in ordine a quanto disporrà la Regione in materia, nel lavoro di definizione di un'organica disciplina aziendale, seguendo, tra l'altro, le indicazioni e la tempistica rappresentate nel documento C) allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;

- ritenuto anche alla luce delle richieste avanzate dalle OO.SS. di dover promuovere un'azione di formazione nei confronti, principalmente, dei soggetti qualificati come "Valutatori", indicando la Struttura Aziendale di Staff della Formazione di intraprendere, secondo le indicazioni della Direzione Aziendale, tutte le procedure necessarie all'attivazione dei percorsi formativi;

- ritenuto che al processo formativo dovrà seguire un' azione di supporto al fine da garantire omogeneità e condivisione dell'intero percorso, che dovrà trovare nei Dipartimenti e nelle relative strutture aggregate la sede naturale in cui concretizzarsi, azione che deve vedere il supporto della Struttura di Staff di Coordinamento del Sistema di Valutazione Aziendale, nonché il Nucleo di Valutazione e il Controllo di Gestione;

- atteso che presso l'Azienda Usl di Imola, è stato costituito, ai sensi della normativa vigente e secondo a quanto disciplinato con deliberazione del Direttore Generale n. 1 del 08.01.2009, il Nucleo di Valutazione, da ultimo prorogato nelle funzioni fino alla scadenza dell'incarico della attuale Direzione Generale fissata nel 30.09.2013;

- considerato che, nelle more della nomina dell'O.I.V. - di cui all'art.14 del d.lgs. n.150/2009 (che istituisce gli Organismi Indipendenti di Valutazione) - la cui applicazione non è immediatamente estesa agli Enti del Servizio Sanitario nazionale - è precisa scelta del legislatore lasciare agli Enti piena autonomia organizzativa in base agli ordinamenti vigenti, secondo, tra l'altro, quanto si ricava dalla nota CIVIT prot.2387 del 16.9.2011, trasmessa a questa Azienda con nota Regionale in atti prot. n.40877 del 14.10.2011 al fine di garantire il regolare svolgimento delle funzioni di valutazione senza soluzione di continuità;

- ritenuto, pertanto, vista da ultimo la nota regionale prot. n.298303 del 13.12.2012, individuare nell'attuale Nucleo di Valutazione Aziendale il soggetto collegiale a cui affidare, tra l'altro, i compiti in ambito di valutazione secondo i principi generali di cui al d.lgs. 150/2009, in quanto, anche alla luce della soprarichiamata nota CIVIT prot.2387 del 16.9.2011, nelle more di costituzione degli Organismi Indipendenti di Valutazioni, si reputa legittimo e coerente mantenere in essere nella sua composizione il Nucleo di Valutazione, quale soggetto collegiale per la verifica di congruità dei processi valutativi attuati in ambito aziendale nel rispetto dei principi di autonomia e terzietà;

- visto l'art.14, comma 9, d.lgs.150/2009, in base al quale *"presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita... una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni"*;

- considerato di dover provvedere con un separato atto alla formalizzazione dell'individuazione dei componenti della struttura in questione, non appena saranno

diramate più precise indicazioni circa la composizione, le competenze, nonché i requisiti di professionalità ed esperienza delle risorse da assegnare;

- ritenuto opportuno nel contempo affidare al dirigente dell'Ufficio di Staff Aziendale "Sistema di Valutazione" il compito di organizzare e coordinare l'attività di supporto in questione, attraverso il coinvolgimento di volta in volta di soggetti interni appartenenti alle strutture di Staff alla Direzione Aziendale, del Controllo di Gestione, delle Direzioni Sanitarie di Macroarticolazioni aziendali, della U.O. Personale, della U.O. Formazione;

- valutato di disporre che il nuovo sistema di valutazione della performance individuale della dirigenza, nella fase sperimentale, non modificherà, dal punto di vista degli effetti economici, l'attuale sistema di corresponsione degli incentivi della produttività, ritenendo quanto riportato negli Accordi integrativi aziendali in materia, compreso, in particolare, la modalità di pagamento in acconto mensile delle quote individuali incentivanti, coerente con quanto disposto all'art.18 ,comma 2, del d.lgs. n.150/2009, in quanto il nuovo sistema di valutazione che si va ad implementare a seguito del presente provvedimento, garantisce il principio della valutazione e distribuzione degli incentivi e premi collegati alla performance individuale sulla base di verifiche differenziate ed oggettive, che potranno comportare conguagli anche in negativo rispetto a quanto percepito in acconto;

- raccolto il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

1) di approvare, in attuazione delle disposizioni di cui al Titolo II e Titolo III del d.lgs. n.150/2009, il documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale", assunto dal Collegio di Direzione nella seduta del 19.07.2012 ed allegato al presente provvedimento (all. A) quale sua parte integrante e sostanziale;

2) di applicare in via sperimentale, nelle more di emanazione da parte della Regione Emilia-Romagna di disposizioni in materia, il nuovo sistema di valutazione annuale della performance individuale, così come definito nel documento di cui al punto precedente, per quanto riguarda la dirigenza, a far data dall'anno 2013, secondo le modalità e le tempistiche definite dallo stesso Collegio di Direzione e nei vari incontri avuti a livello di management aziendale, in sintesi riportati nel documento allegato sotto la lettera B) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

3) di dare mandato al Gruppo di Lavoro già istituito in data 23 maggio 2011 dal Collegio di Direzione, di proseguire nel lavoro di revisione ed adeguamento della disciplina in materia di valutazione della performance secondo le indicazioni e la tempistica rappresentate nel documento (all. C) allegato alla presente deliberazione quale parte integrate e sostanziale, al fine di giungere ad un'organica disciplina aziendale anche in coerenza a quanto disporrà la Regione in materia;

4) di dare mandato alla Struttura di Staff della Formazione di intraprendere, secondo le indicazioni all'uopo impartite dalla Direzione Aziendale, tutte le procedure necessarie all'attivazione dei percorsi formativi, così come indicato in premessa al presente provvedimento;

5) di individuare, per le motivazioni riportate in premessa, nelle more della nomina dell'O.I.V., secondo le indicazioni dettate con nota regionale prot. n.298303 del 13.12.2012, nell'attuale Nucleo di Valutazione Aziendale, nella composizione fissata in attuazione dell'atto deliberativo n.1 del 08.01.2009, l'organismo collegiale per la verifica

della congruità ai principi fissati dal d.lgs.150/2009 del sistema di valutazione in ambito aziendale;

6) di rimandare ad un successivo provvedimento l'individuazione ai sensi dell'art.14, comma 9, del d.lgs. n.150/2009 della struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, affidando nel contempo al dirigente dell'Ufficio di Staff "Sistema di Valutazione" il compito, tra l'altro, di coordinare ed organizzare con il coinvolgimento delle strutture aziendali indicate in premessa l'attività di supporto ai processi aziendali di valutazione;

7) di non far discendere, durante la fase sperimentale - dall'applicazione del nuovo sistema di valutazione individuale della performance - alcun effetto economico, confermando in materia di corresponsione economica del salario di risultato quanto fissato nei vigenti CC.II.AA.;

8) di trasmettere copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi dell'art.40 comma 3 della L.20.12.1994 n°50.

F.to IL DIRETTORE GENERALE

F.to IL REFERENTE AZIENDALE

Sulla presente delibera hanno espresso parere favorevole

F.to IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

F.to IL DIRETTORE SANITARIO

2013/13

Copia della presente deliberazione, N. 26 del 06/03/2013

viene:

<input checked="" type="checkbox"/>	Publicata all'Albo on line sul sito dell'Ente, in data 08 Marzo 2013 dove rimarrà per quindici giorni consecutivi
<input type="checkbox"/>	Trasmessa alla Regione Emilia Romagna, per il controllo, di cui all'art.4, comma 8 - della Legge 30.12.1991, n. 412, in data
<input type="checkbox"/>	Trasmessa alla Regione Emilia Romagna, per l'autorizzazione di cui all'art.51, comma 1 - della L.R.N. 50/94, in data

F.to L'incaricato

F.to Il Direttore dell'Unità Operativa
Segreteria Generale e Affari Legali

Imola, 08 Marzo 2013

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data **08 Marzo 2013**

<input type="checkbox"/>	A seguito della dichiarazione di immediata eseguibilità.
<input checked="" type="checkbox"/>	A seguito della pubblicazione all'Albo on line dell'Ente.
<input type="checkbox"/>	A seguito di <u>controllo favorevole</u> da parte della Regione Emilia Romagna. Autorizzazione
<input type="checkbox"/>	con provvedimento N. del

F.to Il Direttore dell'Unità Operativa
Segreteria Generale e Affari Legali

Imola, 08 Marzo 2013

La presente deliberazione è stata trasmessa a:

<input checked="" type="checkbox"/>	COLLEGIO SINDACALE	<input type="checkbox"/>	DIP. AMMINISTRATIVO E TECNICO
<input checked="" type="checkbox"/>	DIREZIONE GENERALE	<input type="checkbox"/>	U.O. CONTABILITA' E FINANZA
<input checked="" type="checkbox"/>	PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO DIREZIONALI	<input type="checkbox"/>	U.O. SEGRETERIA GEN.LE E AFFARI LEGALI
<input type="checkbox"/>	INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE	<input checked="" type="checkbox"/>	U.O. RISORSE UMANE
<input type="checkbox"/>	GOVERNO CLINICO	<input type="checkbox"/>	U.O. INGEGNERIA CLINICA
<input type="checkbox"/>	FORMAZIONE	<input type="checkbox"/>	U.O. TECNOL. INFORMATICHE E DI RETE
<input type="checkbox"/>	RICERCA E INNOVAZIONE	<input type="checkbox"/>	U.O. PATR. E TECNOL. IMPIANTISTICHE
<input type="checkbox"/>	DIREZIONE INFERMIERISTICA E TECNICA	<input type="checkbox"/>	U.O. ECONOMATO E PROVVEDITORATO
<input type="checkbox"/>	DIREZIONE DELL'ASSISTENZA FARMACEUTICA	<input type="checkbox"/>	U.O. AMMINISTRAZIONE DEI SERVIZI SANITARI OSPEDALIERI E TERRITORIALI
<input type="checkbox"/>	DIREZIONE MEDICA DI PRESIDIO	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	DIP. SANITA' PUBBLICA	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	DISTRETTO	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	DIP. CURE PRIMARIE	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	DIP.SALUTE MENTALE E DIPENDENZE PATOLOGICHE	<input type="checkbox"/>	

F.to Il Direttore dell'Unità Operativa
Segreteria Generale e Affari Legali