



Relazione Sistema di Valutazione Intermedia e integrazione con Valutazioni di Struttura anno 2020

Dicembre 2020

INDICE

1.	PREMESSA	2
2.	CARATTERI GENERALI VALUTAZIONE INTERMEDIA	2
3.	IL PERCORSO DELL'ANNO 2020.....	5

1. PREMESSA

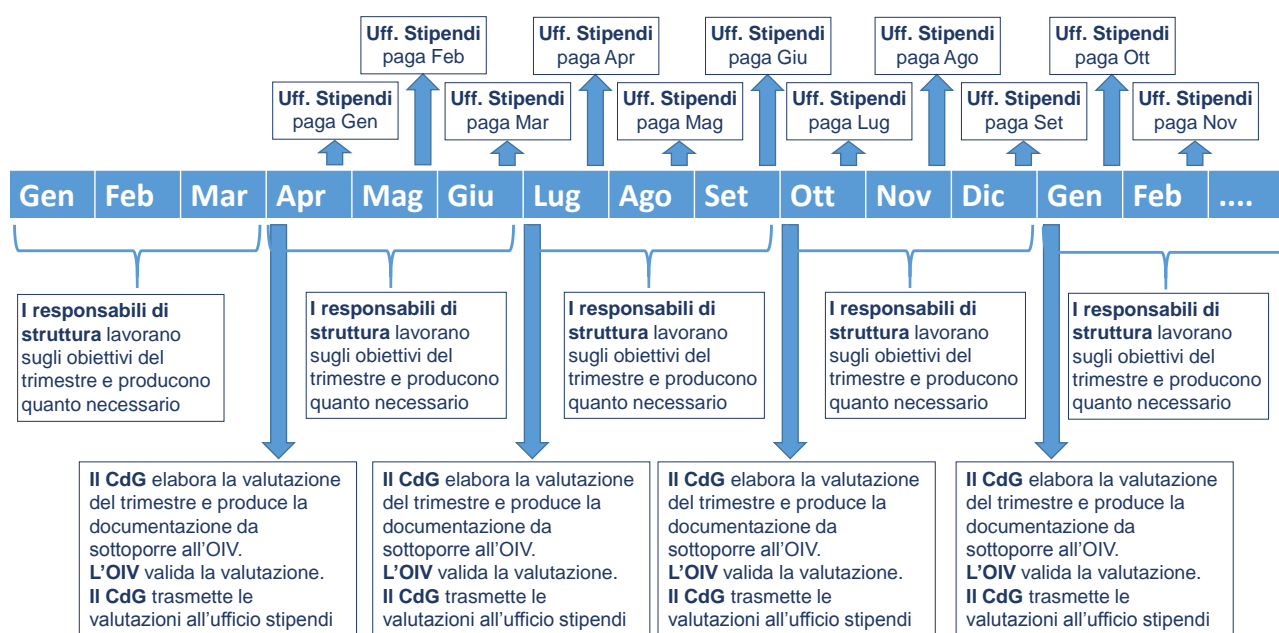
Il processo di valutazione con le sue diverse fasi, dalla definizione ed assegnazione degli obiettivi alla misurazione dei risultati ottenuti, rappresenta un importante strumento di conoscenza del sistema e, quindi, premessa per una corretta gestione del personale con conseguente miglioramento della qualità dei servizi erogati.

Obiettivo della valutazione è promuovere una crescita complessiva dell'intero sistema e non intende pertanto "differenziare" (indipendentemente dalle differenze realmente esistenti), ma rilevare le differenze esistenti al fine di premiare le eccellenze, che di risolvere le criticità, sia a livello di struttura che di singolo operatore.

2. CARATTERI GENERALI VALUTAZIONE INTERMEDIA

L'Azienda Usl Toscana Sud Est su indicazione del Collegio Sindacale, ha siglato in data 14/11/2018 un nuovo accordo sindacale sulla produttività per mezzo del quale si è reso possibile generare un sistema di valutazioni intermedie individuando ad inizio anno obiettivi specifici (presenti sulle schede di budget) oggetto di verifica trimestrale. Si evidenzia che l'accordo vale solo per il personale del comparto che quindi beneficerà di acconti sulla produttività, mentre la Dirigenza riceverà il salario di risultato solo al termine del processo di valutazione.

Gli acconti sono mensili e posticipati rispetto il trimestre oggetto di valutazione (gli obiettivi valutati nel trimestre x , avranno un effetto economico nel trimestre $x+1$). Per spiegare la sequenza temporale si rimanda alla figura seguente.



Ogni verifica intermedia avrà effetto economico sul trimestre di riferimento e non potrà avere carattere retroattivo.

Gli effetti sull'entità della quota erogata rispetterà le seguenti regole:

Esito valutazione trimestrale	Corresponsione quota mensile
≥ 90%	100%
Tra 50% e 89%	50%
< 50%	0%

Ogni trimestre i responsabili di struttura lavorano sugli obiettivi del trimestre e producono quanto necessario oltre a portare avanti gli obiettivi annuali.

Il CdG elabora la valutazione del trimestre e produce la documentazione da sottoporre all'OIV.

L'OIV valida la valutazione.

Il CdG trasmette le valutazioni all'ufficio stipendi per il pagamento della quota.

La valutazione finale opererà su tutto l'arco temporale e potrà comportare eventuali conguagli attivi o passivi rispetto a quanto già erogato.

Nella scheda di budget saranno presenti, dunque, obiettivi che verranno utilizzati per le valutazioni intermedie. Obiettivi specifici per ogni trimestre.

Anche se la scheda sarà in costruzione e non ancora firmata il CdG comunicherà a tutti gli obiettivi delle valutazioni intermedie ed i vari responsabili, a cascata, dovranno informare tutti i propri collaboratori.

La valutazione, di base, è incentrata sulle fasi del ciclo di performance (sia individuale che di struttura) cercando di diventare un supporto per metodo, organizzazione e rispetto delle tempistiche

Le valutazioni trimestrali di struttura saranno semplificate e si focalizzeranno su obiettivi inerenti:

- l'assegnazione e valutazione degli obiettivi individuali
- al grado di partecipazione al budget. Obiettivi che potranno anche essere differenziati nei vari trimestri in base alla fase del processo in cui siamo.

Agli obiettivi relativi al ciclo della performance potranno essere aggiunti altri obiettivi specifici qualora durante la negoziazione vengano individuati ulteriori obiettivi con caratteristiche idonee alla valutazione intermedia.

Per quanto riguarda la pesatura degli obiettivi intermedi è stato deciso di dare un peso di 1 o 2 punti, quindi un punteggio basso, per evitare che questi obiettivi distogliessero attenzione verso gli obiettivi core dell'Azienda. Allo stesso tempo però, è stata posta attenzione che la somma di tutti i punteggi della valutazione intermedia sia superiore a 10 e quindi avessero un peso significativo tale da disincentivare comportamenti menefreghistici e/o opportunistici.

Si evidenzia che gli obiettivi della valutazione intermedia essendo legati al ciclo della performance ed essendo obiettivi di processo, stanno portando un effetto benefico a livello aziendale nel garantire le tempistiche e quindi rendendo più funzionale tutto il processo di budget.

3. IL PERCORSO DELL'ANNO 2020

Per l'anno 2020 il percorso di budget è iniziato a dicembre 2019 e a gennaio 2020 è stata conclusa la negoziazione di I livello secondo il calendario riportato in tabella.

Giorno	gg settim.	Ora	Luogo	Macrostruttura
04/12/2019	Mer	15.00 - 16.00	Siena 20052	Dipartimento Tecnico
04/12/2019	Mer	16.00 - 17.00	Siena 20052	Dipartimento Gestioni economiche e finanziarie
04/12/2019	Mer	17.00 - 18.00	Siena 20052	Dipartimento Affari Generali
04/12/2019	Mer	18.00 - 19.00	Siena 20052	Staff Direzione Aziendale
12/12/2019	Gio	9.30 - 10.30	Siena 20052	Staff DS
12/12/2019	Gio	10.30 - 11.30	Siena 20052	Dip. Professioni infermieristiche ed ostetriche
12/12/2019	Gio	11.30 - 12.30	Siena 20052	Dip. prof. Tecnico Sanitarie, della Riab e Prev
12/12/2019	Gio	12.30 - 13.30	Siena 20052	Dip Territorio, SMA, Dipendenze, Sociale
12/12/2019	Gio	17.00 - 18.00	Siena 20052	Dipartimento di coordinamento della direzione amministrativa
17/12/2019	Mar	9.30 - 11.30	Siena 20052	Rete Ospedaliera e Direzioni di presidio
19/12/2019	Gio	9.30 - 10.30	Siena 20052	Dipartimento supporto a amministrativo zone presidi
19/12/2019	Gio	10.30 - 11.30	Siena 20052	Dipartimento risorse umane
08/01/2020	Mer	15.00 - 16.00	Siena 20052	Cardio neuro vascolare
08/01/2020	Mer	16.00 - 17.00	Siena 20052	DEU
09/01/2020	Gio	15.00 - 16.00	Siena 20052	Diagnostica
09/01/2020	Gio	16.00 - 17.00	Siena 20052	Medico
10/01/2020	Ven	09.30 - 11.30	Siena 20052	Zone Distretto
10/01/2020	Ven	11.30 - 12.30	Siena 20052	Prevenzione
10/01/2020	Ven	12.30 - 13.30	Siena 20052	Farmaco
10/01/2020	Ven	14.00 - 15.00	Siena 20052	Materno
14/01/2020	Mar	10.30 - 11.30	Siena 20052	Oncologico
14/01/2020	Mer	16.00 - 17.00	Siena 20052	Chirurgico

Immediatamente dopo la negoziazione di I livello era prevista la negoziazione di II e III livello prevedendo di concludere tutto il processo di entro la fine di marzo. Purtroppo l'arrivo della pandemia legata al Covid-19 che ha stravolto la programmazione, l'organizzazione, le attività sanitarie ed amministrative della nostra azienda portando così ad

un'allungamento dei tempi delle negoziazioni che si sono concluse formalmente a settembre. Anche se i tempi formali si sono allungati, grazie alla gestione informatizzata del budget, le schede erano visibili on line tramite, pertanto i vari responsabili potevano aver accesso alla scheda e seguire in itinere i vari sviluppi e le varie modifiche che venivano apportate. Quindi il processo di budget, anche se rallentato, è andato avanti e tutti erano a conoscenza degli obiettivi assegnati.

All'interno delle schede di budget (ove presente personale del comparto) sono presenti alcuni obiettivi che, oltre ad avere un peso per la valutazione finale, hanno (come precisato nel capitolo precedente) rilevanza per l'erogazione di quota di produttività per il personale del comparto.

Per l'anno 2020, già dal mese di dicembre 2019, erano stati individuati i seguenti obiettivi:

1° Trimestre

- AZ_VI_009 - Chiusura valutazione individuale anno precedente: % di personale per la quale si è conclusa la fase di valutazione. Schede individuali gestite rispetto al totale del personale della struttura. Rendicontazione al 31/03 da ufficio valutazione – Target 80%
- AZ_VI_010 - % rendicontazioni obiettivi di autovalutazione budget anno precedente. Rendicontazioni da effettuare entro il 31/03. – Target 90%

2° Trimestre

- AZ_VI_012 - Chiusura negoziazioni di 2^ e 3^ livello con firma elettronica nel software Metrica entro il 30/06 – Target 100%
- AZ_VI_014 - Assegnazione Obiettivi valutazione individuale anno in corso: % di personale per la quale si è avviata la fase di valutazione. Schede individuali gestite rispetto al totale del personale della struttura. Rendicontazione al 30/06 da ufficio valutazione – Target 100%

3° Trimestre

- AZ_VI_013 - Divulgazione, monitoraggio ed eventuali proposte di revisione Budget. Riunione di Struttura da effettuare nel 3^ trimestre e rendicontare sul SW Metrica entro il 30/09. – Target 100%

4° Trimestre

- AZ_VI_015 - Valutazione Intermedia obiettivi individuali anno in corso: % di personale per la quale si è effettuata la fase di valutazione. Schede individuali gestite rispetto al totale del personale della struttura. Rendicontazione al 30/10 da ufficio valutazione - Target 100%
- AZ_VI_016 - Inserimento su piattaforma dedicata per il budget anno successivo, da effettuare nel 4° trimestre, di almeno una proposta di obiettivo (max 3) specifico per la propria struttura o obiettivi trasversali per altre strutture. Target ≥ 1 , ≤ 3

La pandemia tutt'ora in corso, a partire dal mese di marzo ha però rallentato il processo di budget, i tempi della negoziazione si sono allungati e gli indicatori sopra descritti sono stati ovviamente variati. Ciò è stato fatto sotto indicazione della Direzione Aziendale, avvisando i responsabili delle schede che comunque, tramite il software potevano seguire in tempo reale le modifiche che via via venivano eseguite. Comunque il Controllo di Gestione periodicamente ha mandato a tutti i responsabili mail con promemoria e indicazioni legate al Budget.

Pertanto, dopo la revisione voluta dalla Direzione Aziendale, per l'anno 2020 sono stati individuati e valutati i seguenti obiettivi trimestrali:

1° Trimestre

- AZ_VI_009 - Chiusura valutazione individuale anno precedente: % di personale per la quale si è conclusa la fase di valutazione. Schede individuali gestite rispetto al totale del personale della struttura. Rendicontazione al 31/03 da ufficio valutazione – Target 80%
- AZ_VI_010 - % rendicontazioni obiettivi di autovalutazione budget anno precedente. Rendicontazioni da effettuare entro il 31/03. – Target 90%

2° Trimestre

- AZ_VI_011 Fattiva collaborazione nella gestione emergenza COVID-19. % di collaborazione del personale – Target 100%

3° Trimestre

- AZ_VI_012 - Chiusura negoziazioni di 2^ e 3^ livello con firma elettronica nel software Metrica entro il 30/09 – Target 100%.

4° Trimestre

- AZ_VI_014 - Assegnazione Obiettivi valutazione individuale anno in corso: % di personale per la quale si è avviata la fase di valutazione. Schede individuali gestite rispetto al totale del personale della struttura. Rendicontazione al 30/11 da ufficio valutazione – Target 100%
- AZ_VI_016 - Inserimento su piattaforma dedicata per il budget anno successivo, da effettuare nel 4^ trimestre (entro il 30/11), di almeno una proposta di obiettivo (max 3) specifico per la propria struttura o obiettivi trasversali per altre strutture. Target ≥ 1 , ≤ 3

Per ogni ogni valutazione intermedia il Controllo di Gestione ha prodotto le rendicontazioni degli obiettivi di riferimento del trimestre e le ha sottoposte all'OIV per la validazione e poter così procedere nell'erogazione dell'acconto come previsto dall'accordo sindacale.