

DELIBERAZIONE 29 aprile 2013, n. 308

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

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

SEGUE ALLEGATO

REGIONE TOSCANA

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.