


Sistema Socio Sanitario  Regione Lombardia ASST Valtellina e Alto Lario	DIPARTIMENTO / STRUTTURA DIREZIONE GENERALE	00 – Mod DG 90	
	DOCUMENTO VERBALE DI RIUNIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI	INDICE DI REVISIONE	0

Riunione del 26.01.2022

Convocazione nota prot. 2593 del 20.01.2022

Presenti:

Presidente Dott.ssa Laura De Rentiis

Componente Dott. Mario Faini

Componente Dott.ssa Leila Lunardi

Assenti giustificati: nessuno

Verbalizza: Valentina Berta

Ordine del giorno:

1. Rinvio per approfondimenti di cui alla precedente riunione del 1.12.2021 (punto n. 2 odg). Contraddittorio con l'Amministrazione sul sistema di misurazione e valutazione delle *performance* (dirigenza e comparto) adottato ed applicato nel corso dell'annualità 2021
2. Varie ed eventuali.

Ore 11,00 – si passa alla trattazione degli argomenti posti all'ordine del giorno.

- 1. Rinvio per approfondimenti di cui alla precedente riunione del 1.12.2021 (punto n. 2 odg). Contraddittorio con l'Amministrazione sul sistema di misurazione e valutazione delle *performance* (dirigenza e comparto) adottato ed applicato nel corso dell'annualità 2021**

Alla discussione del presente ordine del giorno partecipano, il dott. Andrea De Vitis (Direttore Amministrativo), la dott.ssa Emanuela Tanzi (Direttore UOC Risorse Umane) e il dott. Vincenzo Ognibene (Dirigente Amministrativo UOC Risorse Umane).

La dr.ssa Tanzi espone:

SUL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI ASST VALTELLINA E ALTO LARIO – PERSONALE AREA COMPARTO

Attualmente è vigente il “Regolamento di valutazione delle prestazioni ASST Valtellina e Alto Lario-area del comparto” adottato con delibera aziendale n. 480 del 07/08/2018. Il regolamento ha previsto l’istituzione del Collegio di Conciliazione, organismo di seconda istanza a cui il dipendente può ricorrere avverso il proprio giudizio di valutazione, attivato già con riferimento alle valutazioni effettuate relativamente all’anno 2017. Nel medesimo regolamento si prevedeva altresì che la scheda di valutazione, articolata in tre macro aree di valutazione (Performance individuale, Competenze, Comportamenti) fosse predisposta dalla UOC Risorse Umane. Con la collaborazione del precedente Nucleo di Valutazione, sono state predisposte le schede e successivamente, nell’ambito della contrattazione integrativa con le OO.SS. di delegazione trattante, il 9 aprile 2021 è stato sottoscritto l’accordo, a decorrere dal primo gennaio 2020, per la distribuzione del fondo della premialità del comparto, previa condivisione con le rappresentanze sindacali delle nuove schede di valutazione.

Le schede sono distinte in tre tipologie, a seconda del livello economico, con item di valutazione e la pesatura delle macro-aree differenti:

- *Personale tecnico/amministrativo/sanitario A,B,BS,C (area Performance Individuale 20%, area Competenze 50%, area Comportamenti 30%);*
- *Personale tecnico/amministrativo/sanitario D,DS (area Performance Individuale 40%, area Competenze 20%, area Comportamenti 40%);*
- *Personale tecnico/amministrativo/sanitario D,DS con incarichi di funzione (area Performance Individuale 50%, area Competenze 20%, area Comportamenti 30%).*

Con nota e-mail dell’UOC Risorse Umane del 11/05/2021, inviata ai soggetti valutatori interessati, è stato dato l’avvio al processo di valutazione della performance individuale dell’anno 2020, secondo le indicazioni previste dall’accordo sindacale e con le nuove schede di valutazione.

In relazione al comparto, su domanda la dr.ssa Tanzi e il dott. Ognibene precisano:

- di aver già considerato il nuovo contratto;
- che una parte di premialità è collegato a progetti aziendali strategici (70% obiettivi aziendali -5% progetti strategici aziendali -25% performance individuale);
- l’azienda non eroga acconti;
- la digitalizzazione è prevista, al momento, sia per la fase di valutazione sia per la fase di presa visione finale della scheda da parte del dipendente, mediante l’applicativo Irisweb;
- il cruscotto direzionale esiste, al momento, solo per la Dirigenza ed è gestito dalla UOS Controllo di Gestione.

Si allega l’accordo sui criteri di distribuzione del 09/04/2021.

Il Nucleo suggerisce di integrare la sezione Amministrazione Trasparente > Performance > Sistema di misurazione e valutazione della Performance inserendo, oltre ai Regolamenti, le relative delibere di adozione, di modo che si possa comprendere la tempistica dell’adozione delle schede di valutazione individuali a seguito del confronto con le oo.ss..

Il Nucleo suggerisce altresì di adottare accorgimenti e soluzioni organizzative per stimolare il confronto tra valutatore e valutato e implementare le capacità di self assessment del valutato.

La dr.ssa Tanzi espone:

SUL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DI ASST VALTELLINA E ALTO LARIO – PERSONALE AREA DIRIGENZA

Attualmente è vigente il “Regolamento di valutazione delle prestazioni ASST Valtellina e Alto Lario-area della Dirigenza Medica e SPTA” adottato con delibera aziendale n. 806 del 23/11/2017. Nel regolamento si rimanda alla predisposizione successiva delle schede di valutazione individuali, da parte della UOC Risorse Umane, nell’ambito degli incontri di contrattazione decentrata.

Nella seduta di incontro sindacale del 25/09/2018, con riferimento al processo di valutazione individuale dell'anno 2017, viene deciso di utilizzare la scheda e i criteri di distribuzione del fondo di risultato applicati per il personale della ex Azienda Ospedaliera Valtellina e Valchiavenna, (confluita nella ASST Valtellina e Alto Lario) nell'anno 2016.

In seguito, con riferimento alle annualità 2018, 2019 e 2020 con le OO.SS. della dirigenza, rispettivamente negli incontri del 03/04/2019, 06/05/2020 e 24/05/2021, è stato stabilito di continuare ad utilizzare le medesime schede dell'anno 2017, stante che non erano incompatibili con quanto previsto nel regolamento di valutazione vigente.

Per quanto riguarda i criteri di distribuzione del risultato anno 2020 relativa alla Dirigenza PTA, pertanto, il 60% delle risorse disponibili è stato distribuito tenuto conto della performance organizzativa, derivante dalla valutazione degli obiettivi assegnati in sede di budget (vedi regolamento sistema di budget UOC Controllo di Gestione), mentre il restante 40% è legato alla performance individuale derivante dal processo di valutazione della scheda individuale (vedi regolamento in oggetto).

Relativamente alla Dirigenza area Sanità, i criteri di distribuzione prevedono il 50% delle risorse disponibili attribuiti sulla base della pesatura legata all'incarico dirigenziale, il 20% sulla base della performance organizzativa e il restante 30% sulla performance individuale.

Le schede individuali utilizzate sono distinte per classe contrattuale dirigenza medica/sanitaria e PTA e per dirigente senza incarichi o direttore di UOC/UOSD. Sono articolate in 4 macro aree di valutazione (Area degli Obiettivi individuali, Area Capacità gestionale, Area capacità di relazione, Area Capacità Organizzative) senza nessuna pesatura.

In relazione alla dirigenza, su domanda la dr.ssa Tanzi e il dott. Ognibene precisano:

- le schede utilizzate sono ancora quelle del 2016 dell'ex AOVV;
- il criterio del "50% delle risorse disponibili attribuiti sulla base della pesatura legata all'incarico dirigenziale" deriva da precedenti accordi sindacali;
- il 20% sulla base della performance organizzativa vale per tutti i dirigenti sanitari, anche responsabili di UOC.

Nella scelta di attribuire il 50% delle risorse disponibili attribuiti sulla base della pesatura legata all'incarico dirigenziale, il 20% sulla base della performance organizzativa e il restante 30% sulla performance individuale, il Nucleo rileva un'incoerenza con il quadro normativo che regola il sistema di remunerazione della premialità indicando che esso debba essere connesso ad una implementazione della performance organizzativa e del contributo della performance individuale a quella organizzativa.

Il Nucleo suggerisce di uniformare il sistema di distribuzione della retribuzione di risultato della dirigenza Area Sanità a quello già adottato per la dirigenza Area Funzioni Locali.

Il Nucleo suggerisce anche per la dirigenza di integrare la sezione Amministrazione Trasparente > Performance > Sistema di misurazione e valutazione della Performance inserendo, oltre ai Regolamenti, le relative delibere di adozione, di modo che si possa comprendere la tempistica dell'adozione delle schede di valutazione individuali a seguito del confronto con le oo.ss..

2. Varie ed eventuali

In relazione al verbale del 24/01/2022 il dott. Ognibene chiede, con riferimento a quanto verbalizzato sub punto 1 o.d.g. e, in particolare, la frase "Pertanto, a parere del dott. Ognibene, si può considerare raggiunto, sia per la dirigenza sia per il comparto, l'accordo aziendale richiesto dalla sopracitata delibera di giunta della Regione Lombardia.", venga eliminata.

Il Nucleo accoglie la richiesta di rettifica della verbalizzazione.

Si dispone, a cura della Segreteria del Nucleo di Valutazione, la comunicazione del presente verbale al Direttore generale, al Direttore amministrativo, al Direttore sanitario, al Direttore socio-sanitario e al Presidente del Collegio dei revisori.

Il verbale viene chiuso alle ore 13:47.

Letto, confermato e sottoscritto.

Presidente	Dott.ssa Laura De Rentiis	f.to
------------	---------------------------	------

Componente	Dott. Mario Faini	f.to
------------	-------------------	------

Componente	Dott.ssa Leila Lunardi	f.to
------------	------------------------	------

Il segretario Dott.ssa Valentina Berta