



REGIONE LAZIO
AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE - FROSINONE



ATTO DELIBERATIVO N° **000557** DEL **23 MAG. 2012**

ORIGINALE - COPIA - ALLEGATI N°

Struttura Proponente:

S.C. RISORSE UMANE

176
(Proposta N°)

23 MAG. 2012
(Data)

OGGETTO:

Il Sistema Premiante integrato nel Sistema di Budget. Approvazione impianto metodologico.

L'estensore: Sig. Giancarlo Boezi

(Nome e Cognome)

IL DIRETTORE GENERALE
(Dott. Carolina ABELLA)

Parere del Direttore Amministrativo
Dott. Luca DI MAIO

FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE
(con motivazioni allegata al presente atto)

Data **280512**

Firma

Parere del Direttore Sanitario
Dr. Mauro VICANO

FAVOREVOLE NON FAVOREVOLE
(con motivazioni allegata al presente atto)

Data **280512**

Firma

Il Funzionario addetto al controllo di budget, con la sottoscrizione del presente atto, attesta che lo stesso non comporta scostamenti sfavorevoli rispetto al budget economico.

Voce del conto economico su cui si imputa la spesa:

(Descrizione)

Numero Conto Economico _____

Numero Sub autorizzazione _____

Visto del Funzionario addetto al controllo di budget:

Data **23 MAG. 2012**

(Nome e Cognome)

(Firma)

Il Dirigente e/o il responsabile del procedimento con la sottoscrizione del presente atto, a seguito dell'istruttoria effettuata attestano che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed è utile per il servizio pubblico.

Responsabile del Procedimento:

Dott. Alfonso catracchia

(Nome e Cognome)

23 MAG. 2012

(Data)

(Firma)

Il Dirigente

Dott.ssa Ornella Falivene

(Nome e Cognome)

23 MAG. 2012

(Data)

(Firma)

IL DIRETTORE S.C. RISORSE UMANE

Premesso:

- Che in data 15 novembre 2009 è entrato in vigore il decreto Legislativo 27/10/2009, n° 150, di attuazione della Legge 4 marzo 2009, n° 15 in materia di produttività del lavoro pubblico ed efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni, che ha modificato e integrato le disposizioni già in vigore in materia di ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni;
- Che le nuove norme hanno, da un lato, introdotto specifiche disposizioni d'immediata applicazione anche per gli Enti del SSN, e dall'altro, hanno introdotto principi afferenti la trasparenza della azione amministrativa, il miglioramento della efficienza e della produttività, la responsabilità delle strutture apicali della Pubblica Amministrazione, cui devono adeguarsi gli ordinamenti regionali e locali;
- Che il Decreto Legislativo n.150/2009 dava la possibilità, agli Enti territoriali e del SSN, di adeguare alcuni ambiti dello stesso Decreto fino alla data del 31/12/2011 e che, in assenza di adeguamento, si sarebbe applicato in toto il D.Lgs n° 150;
- Che la Regione Lazio, ha recepito i principi generali, con la Legge 1/2011 pubblicata sul Bollettino Regionale Regione Lazio 21 marzo 2011 n° 11;
- Che con atto deliberativo n° 1139 del 22.12.2011 è stato adottato il Piano della Performance – Anno 2012 – AUSL FRQSINONE;
- Che sulla base delle indicazioni Nazionali e Regionali, quest' Azienda USL sta procedendo alla costituzione e alla nomina dell'Organismo Individuale di Valutazione delle Performance previsto dall'art. 14 del citato D.L.gs n°150/2009 in conformità alle Linee Guida dettate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazione Pubbliche (C.I.V.I.T.) adottate con delibera del 16 febbraio 2010 n° 4 avente per oggetto: "Definizione dei requisiti per la nomina dei componenti dello Organismo Individuale di Valutazione (art. 13 comma 6, lett. ge14 del D.Lgs n° 150/2009)";
- Che le disposizioni dell'art. 18, comma 2, del D.Lgs. N° 150/2009 fanno divieto di distribuire gli incentivi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi estranei al processo di valutazione della performance;
- Che è ritenuta necessaria, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali l'adozione di un efficace sistema di programmazione, basato sulle macrostrutture organizzative dell'azienda, e di una efficace sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali e delle performance dei dipendenti;
- Che la consistenza degli specifici fondi disponibili per il presente istituto, determinati con riferimento alle diverse aree, che, ridefiniti annualmente secondo la normativa contrattuale vigente o in attuazione alle specifiche disposizioni di legge, possono essere incrementati, a consuntivo, delle eventuali somme residue;
- Che il processo di cui trattasi debba interessare sia il personale a tempo determinato che quello a tempo indeterminato, salvo diversa esplicita previsione;

DAL BUDGET AL SISTEMA PREMIANTE

PROCESSO DI BUDGET

METODOLOGIA DI CALCOLO DEL GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

I Dirigenti dei centri di responsabilità coinvolti nel processo di budget sono:

I Direttori dei Dipartimenti;

I Direttori delle Strutture Complesse, Sanitarie e Amministrative;

I Responsabili delle Strutture Semplici dipartimentali e di Staff;

I Responsabili delle Strutture Semplici afferenti a Strutture Complesse condividono gli obiettivi assegnati alla Struttura Complessa di riferimento.

Nell'ambito di tale processo sono assegnati da parte della Direzione aziendale ai Dirigenti dei Centri di responsabilità progetti con obiettivi variabili, sia nel numero che nel peso, a seconda della struttura interessata.

Tali progetti conterranno obiettivi misurabili mediante indicatori e obiettivi di adempimenti.

La direzione strategica attribuirà una valenza a ciascun progetto secondo i seguenti parametri:

a) Livello di corrispondenza del progetto alle strategie aziendali desumibile dalla loro fonte:

- bassa* *punti 10 max*
- media* *punti 15 max*
- elevata* *punti 20 max*

b) carattere:

- di ordinaria gestione* *punti 10 max*
- di miglioramento* *punti 15 max*
- innovativo* *punti 20 max*

c) estensione:

- servizio* *punti 3 max*
- zona* *punti 7 max*
- azienda* *punti 10 max*

d) competenze professionali competenti:

- basse* *punti 3 max*
- medie* *punti 7 max*
- elevate* *punti 10 max*

e) difficoltà organizzative:

- basse* *punti 10 max*

- medie punti 15 max
- elevate punti 20 max

f) difficoltà per il raggiungimento dei risultati:

- basse punti 3 max
- medie punti 7 max
- elevate punti 10 max

Definito il punteggio massimo attribuibile a ciascun parametro la valenza è data dalla somma dei valori dei parametri.

La somma dei parametri viene rapportata al numero dei partecipanti ai progetti, vale a dire si moltiplica la valenza per il numero dei partecipanti nell'ambito di ciascun progetto (si determina così la valenza rivalutata di ogni singolo progetto.)

I risultati di tale operazione per ciascun progetto viene sommato con il risultato della stessa operazione applicata a tutti i progetti (si ottiene la sommatoria di tutte le valenze rivalutate SOM.V.riv.). La sommatoria di tutte le valenze diventa il divisore del fondo. Dividendo il fondo per tale sommatoria si ha il punto unitario relativo alla valenza. Pertanto a ciascun progetto verrà attribuito un valore economico che risulta dalla moltiplicazione dal punto unitario per la valenza rivalutata di quel progetto.

Esempio: $F.pr. = (F.Tot. \times V.riv.) / Somm. V.riv.$

F.pr. = Fondo del singolo progetto relativa ad ogni U.O.

F.Tot. = Totale del budget

V.riv. = Valenza rivalutata del progetto in esame per ogni U.O.

Gli obiettivi, gli indicatori e la valenza dei progetti saranno oggetto di negoziazione tra la Direzione strategica ed i responsabili delle UU.OO..

Valutazione del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi

I dati utilizzati per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi misurabili mediante indicatori sono forniti dall'Ufficio Contabilità Analitica, Ufficio Sistemi Informativi e Ufficio Risorse Umane.

La verifica dell'esecuzione degli obiettivi sostanziati in termini di adempimenti è effettuata dal'O.I.V..

Si precisa che, mentre è automatica l'assegnazione dell'intero punteggio disponibile per ciascun obiettivo nel caso del suo raggiungimento, quando ciò non accade il punteggio viene attribuito gradualmente per livelli in funzione della distanza tra il risultato raggiunto e l'obiettivo negoziato.

Tale metodologia si applica soltanto agli obiettivi che possono essere misurati da indicatori, mentre, rispetto agli obiettivi sostanziati in termini di adempimenti, il loro conseguimento sarà

valutato in termini di un SI (assegnazione dell'intero punteggio) o di un NO (assegnazione di zero punti).

Le differenti percentuali di assegnazione dei punteggi in funzione delle distanze tra risultati raggiunti e obiettivi assegnati saranno comunicate ai Dirigenti dei centri di responsabilità in sede di negoziazione.

Valutazione preliminare

- calcolo per ciascun centro di responsabilità del totale del punteggio disponibile, dato dalla somma dei pesi degli obiettivi assegnati;
- calcolo per ciascun centro di responsabilità del totale del punteggio conseguito, dato dalla somma dei punteggi conseguiti per ciascun obiettivo assegnato;
- calcolo del rapporto tra il punteggio conseguito (numeratore) e il punteggio disponibile (denominatore);
- espressione del risultato finale in termini di valore percentuale, al fine di consentire l'omogeneizzazione degli indicatori di risultato relativi a tutte le strutture.

Verifica degli obiettivi non raggiunti

E' previsto un approfondimento da parte della Direzione Strategica sui motivi del mancato conseguimento degli obiettivi allo scopo di verificare l'esistenza di eventuali fattori oggettivi, indipendenti dalla volontà del Dirigente del centro di responsabilità, non preventivabili al momento della negoziazione.

L'individuazione di tali fattori esogeni deve verificarsi solo in caso di ostacoli comprovati al raggiungimento degli obiettivi, quali ad esempio l'improvvisa carenza di risorse indispensabili (personale, attrezzature, ecc.).

L'approfondimento deve basarsi su specifiche relazioni che i direttori/responsabili di struttura dovranno presentare alla Direzione Strategica entro e non oltre 30 giorni dal ricevimento della informativa sui risultati raggiunti.

Le relazioni verranno poi esaminate al fine di valutare l'effettiva rilevanza delle motivazioni e di ridefinire il punteggio per obiettivo secondo lo schema seguente:

Cancellazione dell'obiettivo tra quelli assegnati;

Ricalcolo del risultato raggiunto, relativamente all'obiettivo in esame, sulla base degli approfondimenti effettuati in merito al peso del fattore ostativo e conseguente riassegnazione del punteggio secondo le regole sopra specificate.

L'intera documentazione verrà consegnata all'O.I.V. il quale la utilizzerà per formulare una proposta definitiva di giudizio per il calcolo della retribuzione di risultato che presenterà alla Direzione Aziendale.

Linee guida per il collegamento dei risultati di budget con il sistema premiante

In questa sezione vengono esplicitati i criteri metodologici per la determinazione delle quote del fondo destinate alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Criteri per la determinazione del fondo (budget) da assegnare ai vari Centri di Attività e criteri per la ripartizione tra i dirigenti e il personale del Comparto del Centro di Attività della quota parte del fondo di pertinenza

Verrà elaborato dall'Area del Personale e dall'area Amministrazione e Finanza, in cui saranno notificati i criteri per la determinazione del fondo (budget) da assegnare ai singoli centri di responsabilità e l'entità di tale fondo.

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato effettiva da erogare a consuntivo

Per l'individuazione dell'incentivo effettivamente da erogare a consuntivo, si deve valutare:

Il grado di raggiungimento dei risultati di ogni Centro di Attività al fine di determinare l'ammontare della quota di incentivazione spettante;

Il contributo di ogni singolo operatore al raggiungimento degli obiettivi del Centro di Attività e quindi l'ammontare che spetta a ciascun operatore.

Per quanto riguarda il grado di raggiungimento dei risultati di ogni Centro di Attività, si applica un criterio a scaglioni, secondo un rapporto di proporzionalità rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi:

<i>Percentuale di conseguimento degli obiettivi <=20%</i>	<i>Nessun premio</i>
<i>Percentuale di conseguimento degli obiettivi compresa tra il 21% e il 79%</i>	<i>Quota di premio pari alla percentuale di conseguimento</i>
<i>Percentuale di conseguimento degli obiettivi compresa tra 80% e 100%</i>	<i>Quota di premio pari alla percentuale di conseguimento</i>



SCHEDA DI VALUTAZIONE

COGNOME E NOME

UNITA' OPERATIVA

N° MATR.

1	2	3
---	---	---

PERCENTUALE RAGGIUNTA

MOTIVAZIONE DEL PUNTEGGIO ATTRIBUITO:

LEGENDA

1 <= 20% - nessun premio

2 tra 21% e 79% - quota premio pari alla percentuale di conseguimento

3 tra 80% e 100% - quota premio pari alla percentuale di conseguimento

IL VALUTATO

IL VALUTATORE

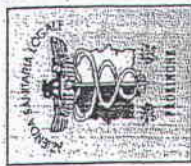
FROSINONE, _____

COGNOME E NOME _____

UNITA' OPERATIVA _____

MATRICOLA _____

Legenda: 1 insoddisfacente 2 da migliorare 3 soddisfacente 4 buono 5 ottimo



Competenze	Area della COMPETENZA GENERALE COMPARTO		Valutazione				
	Specificità		1	2	3	4	5
1 Contributo ai programmi dell'unità operativa	Indica la partecipazione attiva allo sviluppo e il miglioramento della programmazione delle attività dell'unità operativa cui è assegnato		1	2	3	4	5
2 Capacità di analisi e risoluzione dei problemi	Indica il grado di autonomia nel risolvere i possibili problemi della propria area di lavoro		1	2	3	4	5
3 Qualità del contributo professionale individuale	Indica la qualità delle competenze tecniche agite per la gestione delle attività di servizio		1	2	3	4	5
4 Programmazione delle attività	Indica il grado di programmare ed organizzare in modo appropriato le proprie attività nel rispetto agli impegni assunti.		1	2	3	4	5
5 Relazione con i colleghi	Indica il grado di disponibilità alla ascolto e alla collaborazione nel gruppo di lavoro e il contributo ad un clima positivo dell'unità operativa		1	2	3	4	5
6 Orientamento ai bisogni dell'utenza	Indica il grado di cortesia e disponibilità nella risposte ai bisogni dei clienti		1	2	3	4	5
7 Flessibilità, adattabilità	Indica il grado di disponibilità rispetto alle richieste di gestione delle emergenze (cambi turni, sostituzioni, modifica dei compiti)		1	2	3	4	5
8 Sviluppo professionale	Indica il grado di partecipazione attiva alla manutenzione e innovazione delle proprie competenze, anche partecipando alla formazione aziendale		1	2	3	4	5

Esempio di possibile pesatura / finanziamento delle singole U.O.

	quota eccellenza		quota innovazione		FONDO	fondo U.O.		premio ind.
	5%	5%	5%	5%		49%	51%	
Fondo Dirigenza medica	1000	-50	-50	-50	900	441	459	
Fondo comparto	1400	-70	-70		1330	651,7	678,3	

Dall'ipotetico fondo iniziale sono state detratte , in percentuali esemplificative, le quote destinate al premio di eccellenza e al premio per la innovazione

Il fondo, così rideterminato, è stato diviso , in quota parte, destinando il 49% alla performance organizzativa e il 51% a quella individuale. il DLGS 150/2009 destina, all'art. 54, comma 3-bis, alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

La ipotetica pesatura è stata effettuata utilizzando i parametri dell'art.8 del Contratto Integrativo del Comparto ed è stata poi parametrata alla dotazione organica, distintamente per l'area della dirigenza e per quella del comparto.

I distinti fondi sono stati divisi per la somma di tutte le pesature e la risultanza è stata poi rimoltiplicata per le pesature delle singole U.O.

Struttura	parametri pesatura	peso attribuito
A	b	20
	b	15
	c	10
	d	10
	e	15
	f	7
		77

Peso della struttura	dirigenza =	comparto	totale
	77	x	5,2
	77	x	17,9
			400,4
			1378,3

Personale assegnato	quote	tot quote
DM S.C.	1	1,2
DM	4	1
		5,2

capo sala	1	1,1	1,1
infermiere	10	1	10
ota	5	0,8	4
ausili	4	0,7	2,8
			17,9

40,09	35,30
33,41	29,42
16,13	14,34
14,67	13,04
11,73	10,43
10,27	9,13

Quote Individuali con valutazione 100%	Max quota performance individuale
--	-----------------------------------

Struttura	parametri pesatura	peso attribuito
	b	15
	b	15
	c	7
	d	10
	e	10
	f	7
	64	

Peso della struttura	dirigenza =	64	x	4,2	268,8
	comparto	64	x	16,7	1068,8

Personale assegnato	quote	tot quote		
DM S.C.	1	1,2	1,2	33,32
DM	3	1	3	27,77
			4,2	
capo sala	1	1,1	1,1	13,41
infermiere	8	1	8	12,19
ota	6	0,8	4,8	9,75
ausil	4	0,7	2,8	8,53
			16,7	9,13

Struttura	parametri pesatura	peso attribuito
	b	15
	b	15
	c	3
	d	10
	e	10
	f	3
	56	

Peso della struttura	dirigenza =	56	x	6,2	347,2
	comparto	56	x	17,4	974,4

Personale assegnato	quote	tot quote		
DM S.C.	1	1,2	1,2	29,16
DM	5	1	5	24,30
			6,2	
capo sala	1	1,1	1,1	11,73
infermiere	11	1	11	10,67
ota	4	0,8	3,2	8,53
ausil	3	0,7	2,1	7,47
			17,4	9,13

Ripartizione fondo dirigenza

Organizzativo		
consistenza	tot quote	quota unitaria
441	1016,4	0,43

Performance		
consistenza	tot quote	quota unitaria
459	15,6	29,42

Ripartizione fondo comparto

consistenza	tot quote	quota unitaria
651,7	3421,5	0,19

consistenza	tot quote	quota unitaria
678,3	52	13,04

Budget

Dirigenza	Organizzativo	quota unit	peso	tot
A		0,43	400,4	173,73
B		0,43	268,8	116,63
C		0,43	347,2	150,64
				441,00

Performance		
29,42	5,2	153,00
29,42	4,2	123,58
29,42	6,2	182,42
		459,00

Comparto Organizzativo

Comparto	Organizzativo	DMV	COMP	DMV	COMP	DMV	COMP
A		0,19	1378,3	262,53			
B		0,19	1068,8	203,58			
C		0,19	974,4	185,60			
				651,70			

Performance		
13,04	17,9	233,49
13,04	16,7	217,84
13,04	17,4	226,97
		678,30

Budget complessivo

	Organizzativo		Performance	
	DMV	COMP	DMV	COMP
A	173,73	262,53	153,00	233,49
B	116,63	203,58	123,58	217,84
C	150,64	185,6	182,42	226,97

Totale

822,75
661,63
745,63

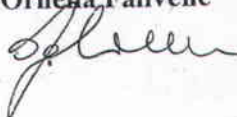
La quota parte destinata alla performance individuale verrà attribuita, in percentuale, sulla scorta delle risultanze della valutazione effettuata dal responsabile della U.O.

- Che in seguito a concertazione con le OO.SS. dell'area comparto è stata approvata la nuova metodologia del sistema premiante, integrato nel sistema di Budget, nell'incontro conclusivo del 26 marzo 2012;
- Che in seguito a concertazione con le OO.SS. dell'area della Dirigenza medico-veterinaria e dell'area S.P.T.A. è stato dato parere favorevole all'impianto metodologico del budget nelle sedute conclusive rispettivamente del 14.05.2012 e 2.04.2012, ad esclusione della scheda di valutazione dei dirigenti che verrà approvata nei prossimi 60 gg;

PROPONE

- Di approvare e, quindi, applicare, per l'anno 2012, il nuovo sistema premiante, con le metodiche di cui alle contrattazioni in premessa e secondo gli schemi allegati.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott.ssa Ornella Falivene



IL DIRETTORE GENERALE

- Vista la relazione proposta che precede;
- Visti i pareri dei Direttori Amministrativo e Sanitario;
- Visto il parere del funzionario addetto al controllo del budget;
- Visto il parere del responsabile del procedimento attestante che l'atto è legittimo nella forma e nella sostanza ed è utile per il servizio pubblico;

DELIBERA

Di approvare la proposta come formulata e di renderla disposto.

IL DIRETTORE GENERALE
Dr. Carlo MURABELLA

