

AZIENDA UNITA' SANITARIA LOCALE
FROSINONE

INCONTRO AMMINISTRAZIONE AZIENDA USL ORGANIZZAZIONI SINDACALI
2 APRILE 2012 (ORE 15.00) Frosinone, Via A. Fabi

RISULTANO PRESENTI:

per l'amministrazione aziendale: Il Dirigente Sanitario dr.ssa Vincenza Diana
 Il Dirigente Amministrativo dr. Alfonso Catracchia

per le organizzazioni sindacali:	CGIL	Monti Patrizia
	CISL	n. r.
	UIL	Panella Giacinto
	AUPI	n. r.
	FEDIR	n. r.
	SINAFI	n. r.
	SNABI	n. r.

Assiste con funzioni di segretario verbalizzante il dr. Augusto Iaboni.

Alle ore 15.25 ha inizio la riunione convocata con nota prot.n.3444 del 27.03.2012 con il seguente ordine del giorno: "Sistema premiante aziendale".

Alle organizzazioni sindacali presenti viene consegnata la documentazione concernente "Il Sistema Budgetario".

Presiede la riunione la Dott.ssa Diana Vincenza, Responsabile S.S. Valutazione Dirigenti, delegata dal Direttore Generale impossibilitato a partecipare per concomitanti impegni.

La Dott.ssa Diana fa presente che nell'anno in corso il sistema premiante aziendale dovrà essere conforme a quanto statuito in materia dalla cosiddetta "Riforma Brunetta" e dalla Legge Regionale n.1 del 16 marzo 2011 che recepisce proprio il Decreto Legislativo del 27 marzo 2009, n.150 (Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e trasparenza delle pubbliche amministrazioni), introducendo un impianto nuovo rispetto al passato, che tenga effettivamente conto delle valutazioni di merito, evitando un sistema di distribuzione degli incentivi a pioggia.

Procede con l'illustrare il lavoro predisposto al riguardo dalla Direzione Aziendale, vale a dire il nuovo sistema budgetario. Si sofferma in particolare sulla metodologia di calcolo del grado di raggiungimento degli obiettivi, nell'ambito del capitolo dal "Budget al sistema premiante". I centri di responsabilità coinvolti nel processo di budget sono i Direttori dei Dipartimenti, i Direttori delle Strutture Complesse, sanitarie ed amministrative, ed i Responsabili delle Strutture Semplici Dipartimentali e di Staff. I Responsabili delle Strutture Semplici afferenti le Strutture Complesse condividono gli obiettivi assegnati alla Struttura Complessa di riferimento. Il processo che è stato elaborato prevede l'assegnazione di un budget ad ogni Unità Operativa, composta da personale dirigenziale e del comparto, per la realizzazione di progetti con obiettivi variabili a seconda della struttura interessata e misurabili mediante indicatori e obiettivi di adempimenti. Dall'importo del fondo iniziale devono essere detratte le quote destinate al premio di eccellenza ed al premio per l'innovazione (nell'esempio di calcolo riportato nel materiale oggi consegnato due distinte quote pari ciascuna al 5%). Il fondo così rideterminato viene diviso in una quota pari al 49% destinato alla performance organizzativa ed il restante 51% destinato alla performance individuale (una quota comunque prevalente del fondo). Per ogni Unità Operativa la direzione strategica, ai fini dell'individuazione della performance organizzativa, assegnerà un valore a ciascun progetto

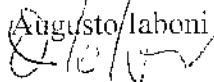
secondo un sistema di parametri (in totale n.6). Verranno così determinate fasce differenti di progettualità. Il peso della struttura sarà calcolato sulla base del prodotto tra la valenza del progetto ed il totale delle quote, diversificate a seconda della qualifica posseduta, riferite al personale assegnato alla struttura stessa. Per assegnare il budget ad ogni unità operativa occorrerà dividere il fondo complessivo (per ciascuna area) per il totale delle quote (riferite al personale appartenente alla medesima Area contrattuale) e moltiplicare la quota unitaria così ottenuta per il peso assegnato a ciascuna struttura. I direttori di Struttura Complessa contratteranno il budget così individuato. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è di competenza dell'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione). Nel caso di pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati (100%) l'OIV attribuirà l'intero budget determinato per l'unità operativa, ovvero in modo graduale fino al 21%, atteso che gli obiettivi conseguiti al di sotto di detta percentuale si considerano come non raggiunti. L'OIV valuterà altresì, nella performance individuale, i Direttori di Struttura Complessa. Questo rappresenta il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Unità Operativa, la performance organizzativa. Il restante 51% attiene alla performance individuale che è di stretta competenza del direttore della struttura complessa, che ha sottoscritto la scheda di budget, il quale dovrà valutare i dipendenti afferenti l'unità operativa, siano essi dirigenti o appartenenti al comparto, sulla base di una scheda di valutazione, stilando una graduatoria di merito per singolo profilo professionale, poiché la nuova normativa prevede che al 25% del personale vanno assegnate il 50% delle risorse disponibili (fascia alta), al 50% del personale la rimanente parte delle risorse pari ad un altro 50% (fascia media) mentre il restante personale, il 25%, non beneficerà del trattamento accessorio (fascia bassa). A quest'ultimi rimarrà solo la quota della performance organizzativa, secondo il grado di raggiungimento degli obiettivi. Ai fini della valutazione individuale del personale dirigenziale sono state predisposte due schede, una per l'area relazionale, l'altra per l'area cognitiva, le quali, con il contributo delle organizzazioni sindacali, possono essere riviste, integrate, migliorate. Prima di lasciare la parola ai rappresentanti sindacali fa presente che il nuovo sistema premiante è stato già presentato alle organizzazioni sindacali del comparto e della dirigenza medica e veterinaria. Quest'ultime hanno sollevato alcune obiezioni, in particolare sui parametri relativi alle schede di valutazione, ai fini della determinazione della performance individuale.

Interviene il Dott. Panella, il quale ritiene che il sistema premiante proposto rappresenta di per sé un fatto positivo, tenuto conto che, introducendo un metodo basato sulle valutazioni di merito, pone fine alla distribuzione degli incentivi a pioggia. Tuttavia ritiene che lo stesso sia di difficile applicazione in quanto, a causa delle fasce di merito, il 25% del personale non accede al trattamento accessorio. Si riserva, all'esito di un più approfondito esame, eventuali ulteriori osservazioni anche in forma scritta.

La Dott.ssa Monti si dichiara favorevole al nuovo sistema in quanto la distribuzione degli incentivi a pioggia non contribuisce di certo a mantenere alta la motivazione dei dipendenti a fare. Nel rappresentare qualche perplessità sulla concreta applicazione della nuova metodologia, si riserva di esaminare più a fondo la documentazione consegnata.

Alle ore 16.05 la riunione termina.

IL SEGRETARIO
Dott. Augusto Iaboni



IL DIRIGENTE STRUTTURA SEMPLICE
VALUTAZIONE DIRIGENTI
Dott.ssa Vincenza Diana

