

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La presente relazione illustra una breve spiegazione concernente il Sistema di Valutazione utilizzato nell'anno 2018 in ATS della Brianza, Agenzia subentrata nei rapporti giuridici della Asl di Monza e Brianza e della Asl di Lecco per effetto della L.R. n. 23/2015e ss.mm.ii.

Al fine di rendere quanto più esaustiva la relazione è opportuno, in prima battuta, fare riferimento al Regolamento "Programmazione per obiettivi" di cui al ID 2168, approvato con deliberazione n. 219 del 21 aprile 2016, il quale definisce le fasi di massima, le regole ed i principi che disciplinano il processo di "programmazione per obiettivi" che è alla base del sistema incentivante (retribuzione di risultato) dell'ATS della Brianza.

Il documento ha validità a far data dal 14 aprile 2016 per anni cinque.

Per quanto riguarda il **personale dirigenziale**, le regole generali per la retribuzione di risultato sono contenute nel Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto il 29/12/2016 negli artt. 32, 33, 34 che recitano:

“ART. 32- Obiettivo del sistema

Il sistema di erogazione della Retribuzione di Risultato in questa Agenzia deve essere teso ad un duplice obiettivo:

- supportare il più ampio sistema di Direzione per Obiettivi e, di conseguenza, rappresentare una leva di gestione del personale indirizzata alla realizzazione delle strategie aziendali;
- premiare il contributo dato dal singolo dirigente all'organizzazione.

Al fine di realizzare questo duplice obiettivo entrano in gioco:

- da un lato il meccanismo e gli organi aziendali che regolano la definizione e la valutazione degli obiettivi;
- dall'altro lato il sistema di valutazione delle prestazioni individuali previsto dal regolamento aziendale relativo agli incarichi dirigenziali.

ART. 33 - Regole generali per il riparto del fondo della retribuzione di risultato

Si illustrano di seguito le linee generali di indirizzo per il riparto del fondo della retribuzione di risultato.

a) Il fondo viene ripartito in due quote:

65% viene collegato al raggiungimento degli obiettivi di budget di ciascuna articolazione organizzativa

35% viene collegato alla prestazione individuale

b) Il premio viene erogato in proporzione alle ore dovute per il personale a regime di impegno ridotto

- c) In caso di distacco sindacale la retribuzione di risultato non è erogata
- d) Ogni dirigente accede al fondo di retribuzione di risultato della propria area contrattuale
- e) Non spetta nulla ai Dirigenti che svolgono attività extra-moenia
- f) Si considerano equiparate alla presenza in servizio le seguenti voci di assenza:
 - a. Ferie e riposi compensativi
 - b. Infortuni sul lavoro
 - c. Congedo per maternità (compresa anche eventuale astensione anticipata dal lavoro)
 - d. Permessi retribuiti di cui alla L. 104/1992
 - e. Permessi retribuiti
 - f. Permessi sindacali
 - g. Assenze per malattia “terapia salva vita”
 - h. Malattia (primi 30 giorni di malattia)
- g) Al fine della distribuzione della quota collegata al raggiungimento degli obiettivi dell’articolazione organizzativa si procederà all’erogazione dell’importo della retribuzione di risultato correlandolo alle seguenti percentuali di raggiungimento degli obiettivi come evidenziato nella sotto indicata tabella:

% di raggiungimento degli obiettivi	% di produttività attribuita all’articolazione organizzativa
<50	0
Dal 50 all’89	In base alla percentuale degli obiettivi raggiunti
Dal 90 al 99	100
100	100

- h) Al fine della distribuzione della quota di prestazione individuale si procederà all’erogazione dell’importo spettante sulla base della percentuale risultante dalla scheda di valutazione.

...

Si stabilisce, in accordo con gli obiettivi generali, di strutturare un sistema basato su due elementi:
-il grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza
-la valutazione delle prestazioni individuali ottenuta.

Per l'anno 2019 si è determinato di utilizzare le stesse tre schede di valutazione usate per la retribuzione di risultato anno 2018, qui allegate.

Per quanto riguarda **il personale del comparto**, nell'Accordo con le OO.SS. sottoscritto in data 31.12.2016 le parti hanno concordato di adottare il Contratto Collettivo Integrativo di lavoro personale dei livelli del comparto sanità di ex ASL di Monza Brianza sottoscritto il 10/2/2011 per tutto il personale del comparto ATS della Brianza a decorrere dall'1/1/2017.

Le regole generali per l'incentivazione alla produttività collettiva sono contenute, oltre che all'art. 58 – principi generali del sistema, negli artt. 59 e 60 comma 1 del CCIL aziendale personale dei livelli del 10.02.2011.

Per l'anno 2019 si è determinato di utilizzare le stesse schede di valutazione usate per la produttività collettiva anno 2018, riconducendo le due schede di valutazione “incarichi di coordinamento” e “incarichi di posizione organizzativa” ad una unica scheda denominata “incarico di funzione”, a seguito dell'applicazione delle disposizioni del CCNL del Comparto Sanità 2016-2018 sottoscritto il 21/5/2018, qui allegate.

Per quanto riguarda i criteri di distribuzione del saldo della produttività del personale del comparto si rimanda ad un documento specifico in quanto gli stessi sono in via di definizione, una volta conclusi gli accordi con le OO.SS. del Comparto.