

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

In base alla normativa vigente (cfr. Decreto Lgs. n. 150/2009 “Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”) ciascuna Azienda Sanitaria è tenuta alla predisposizione di un **Piano delle Performance**, quale documento programmatico a valenza triennale, di tipo dinamico e non statico, dovendo necessariamente essere tenuto periodicamente aggiornato in relazione all’evoluzione degli accadimenti aziendali ed ai mutamenti che avvengono di anno in anno nel contesto istituzionale di riferimento.

Detto Piano infatti individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, il risultato atteso, corredando il tutto con appositi indicatori per la misurazione del loro raggiungimento e la connessa valutazione della performance, organizzativa ed individuale.

- I principi della normativa sopracitata (c.d. “Legge Brunetta”) si ripropongono in sintesi di:
- garantire una migliore organizzazione del lavoro pubblico,
 - assicurare il progressivo miglioramento della qualità delle prestazioni erogate a favore della collettività,
 - ottenere adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico,
 - riconoscere i meriti e i demeriti dei dirigenti pubblici e del personale del comparto,
 - rilanciare l'efficienza e la produttività economica nel Paese.

In pratica, ciò premesso, “il tutto ruota attorno al concetto di *performance* intesa come il contributo che ciascun soggetto (definito come sistema, organizzazione, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed alla soddisfazione dei bisogni” per i quali l’organizzazione è stata creata. Alla fine di ciascun anno poi la predetta norma prevede che venga redatta e resa pubblica un’apposita **Relazione Annuale al Piano delle Performance**: per l’anno 2012 ad entrambi gli adempimenti si è fatto fronte nei termini previsti. Per quanto concerne invece il Piano delle Performance anno 2013, in attesa degli esiti di un tavolo di lavoro indetto da Eupolis per conto di Regione Lombardia, alla data odierna non ancora sfociati in linee guida operative e procedurali, i tempi si sono dilatati ed il predetto Piano è stato adottato con Deliberazione D.G. n. 828 del 23.10.2013.

Nell’ambito di tutto quanto sopra si inserisce appunto il **Sistema di Valutazione della Performance** che costituisce, per così dire, una sorta di anello finale di una catena costituita dai processi organizzativi e di valutazione delle risorse umane finalizzati a mettere in risalto “il contributo” che ciascun soggetto, con i propri comportamenti, apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell’organizzazione in cui si trova inserito nonché al soddisfacimento dei bisogni per i quali la stessa opera quotidianamente.

La Direzione di questa Azienda ha pertanto ritenuto di implementare un nuovo sistema di valutazione rispetto a quello già esistente, seppur in forma semplificata e riferito in particolare al solo personale del comparto. Quanto sopra ha reso dapprima necessario “lavorare” internamente per cambiare la preesistente cultura della valutazione come fino ad allora intesa in ambito aziendale, rendendo consapevole soprattutto il Dirigente, nella sua veste sia di “valutatore di prima istanza” che quale “valutato”, di essere contemporaneamente soggetto attivo e passivo nel processo in questione.

L’obiettivo per il primo anno che l’Azienda si era posta è stato pertanto quello di provvedere ad applicare su più ampia scala un’apposita scheda per la valutazione della performance individuale che consentisse alla Direzione di mettere in luce l’effettivo contributo dei singoli lavoratori al raggiungimento degli obiettivi aziendali, i punti di forza, le aree di potenziale criticità ed i connessi spazi di miglioramento. Il tutto anche finalizzato alla distribuzione del fondo di risultato/produzione secondo criteri il più possibile oggettivi.

Il primo passo in tal senso è stato compiuto a valere per la Dirigenza Medica, con le cui OO.SS. si è convenuto appunto di introdurre, a titolo sperimentale, la predetta scheda finalizzata all’attribuzione della retribuzione di risultato anno 2012. Le operazioni di raccolta si stanno concludendo in questi giorni ed indicativamente nel corrente mese di novembre è prevista l’effettiva erogazione delle quote spettanti agli aventi diritto, in applicazione appunto del relativo accordo sindacale.

Analogamente si procederà per l’anno 2013, avendo esteso tale metodologia nel contesto della contrattazione decentrata oltre che alla Dirigenza Medica anche alla Dirigenza Sanitaria non medica ed alla Dirigenza PTA (cfr. le n. 3 Pre-intese sottoscritte in data 10.10.2013).

Il prossimo passo, presumibilmente a partire dal 2014, sarà quello di porre mano per rivedere, migliorandola, l’attuale scheda di valutazione del personale del comparto (ivi inclusi gli Incarichi di Posizione Organizzativa, per i quali già viene annualmente compilata una scheda che si ritiene però necessario rivedere in alcune sue parti) ma, soprattutto, garantire le migliori sinergie fra il Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione, che in ambito aziendale si occupa anche di gestire il “processo di budget” ed il Servizio Risorse Umane deputato invece, fra l’altro, a gestire il predetto “sistema di valutazione”.

Allo scopo di adempiere al meglio al dettato normativo ma soprattutto al fine di poter disporre di uno strumento flessibile e compiutamente rispondente alle esigenze aziendali, si terranno in debito conto anche le “Linee guida per la Valutazione della Performance Individuale” recentissimamente fatte pervenire da Eupolis -per conto di Regione Lombardia- a seguito della conclusione dei lavori condotti da un apposito gruppo di lavoro interaziendale che ha visto, fra gli altri, la partecipazione attiva anche di Funzionari di questa Azienda Ospedaliera.

Desenzano, lì **18.11.2013**

F.to **IL DIRETTORE GENERALE**
(Dott. Marco Votta)