



Deliberazione n. 0001745 del 12/10/2016 - Atti U.O. Risorse Umane

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AREA DEL COMPARTO DELLE CONFLUITE A.O. SAN PAOLO E A.O. SAN CARLO BORROMEO. PROVVEDIMENTI RELATIVI ALL'ANNO 2016 IN APPLICAZIONE DELLA DISCIPLINA TRANSITORIA PREVISTA DALLA L.R. 23/2015.**IL COORDINATORE UNICO DI S.C. RISORSE UMANE**

Premesso che, con DGR n. X/4473 del 10.12.2015, è stata costituita l' "Azienda Socio - Sanitaria Territoriale (ASST) Santi Paolo e Carlo" e che, pertanto, quest'ultima, ai sensi dell'art. 2, comma 8, lettera c), della Legge Regionale n. 23 dell'11.8.2015, a decorrere dall'1.1.2016, è subentrata nei rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo alle A.O. San Paolo e A.O. San Carlo;

Vista la propria Deliberazione n. 1 dell'1.1.2016, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto "Presenza d'atto della DGR n. X/4473 del 10.12.2015 "Attuazione L.R. 23/2015: Costituzione Azienda Socio - Sanitaria Territoriale (ASST) Santi Paolo e Carlo";

Preso atto del Decreto Direzione Generale Sanità n. 7809 del 04/08/2016 avente per oggetto: "Modifica e/o integrazione dell'assegnazione e contestuale impegno, a favore dell'ASST e dell'AREU delle risorse destinate al finanziamento di parte corrente del F.S.R. per l'esercizio 2016";

Preso atto altresì della deliberazione del Direttore Generale n. 1555 del 15/9/2016 avente per oggetto: "Revoca deliberazione n. 233 del 26 febbraio 2016 - Approvazione proposta di Bilancio Preventivo Economico Esercizio 2016. Versione V1" e contestuale approvazione Bilancio Economico Preventivo Esercizio 2016. Versione V2;

Richiamate:

- la DGR n. IX/2633 del 6/12/2011 avente ad oggetto: "Determinazione in ordine alla gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale per l'esercizio 2012" ove all'allegato 2) dispone che: "*In coerenza con quanto previsto dal D.Lgs. 150/09, si conferma il superamento nei sistemi di valutazione del personale del comparto e della dirigenza di criteri basati su automatismi nella distribuzione delle risorse e la previsione di criteri e modalità specifiche volte alla concreta verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali*";
- la DGR n. IX/4334 del 26/10/2012, ad oggetto: "Determinazioni in ordine alla gestione del servizio socio sanitario per l'esercizio 2013", ove si ribadisce nel termine del 31 dicembre 2012 il superamento dell'erogazione di quote di incentivazione a titolo di acconto al personale del comparto e della dirigenza e si dichiara che a decorrere dall'anno 2013 potranno essere erogate quote di incentivazione esclusivamente previa valutazione dello stato avanzamento degli obiettivi assegnati;
- la DGR n. X/1185 del 20/12/2013, ad oggetto: "Determinazione in ordine alla gestione del Servizio Socio Sanitario Regionale per l'esercizio 2014", nell'allegato 3) è confermato il superamento dell'erogazione di quote di incentivazione a titolo di acconto al personale del comparto e della dirigenza, ribadendo che tale erogazione potrà avvenire esclusivamente previa valutazione dello stato di avanzamento degli obiettivi assegnati;



Richiamato altresì l'art. 2 comma 10 della L.R. 23/2015 di Evoluzione del SSR Lombardo, avente oggetto "Disposizioni finali e disciplina transitoria" che ha previsto per l'anno 2016, nelle more della definizione dei nuovi Contratti Collettivi Integrativi Aziendali per le neo istituite ASST e ATS, l'ultrattività applicativa degli Accordi Aziendali già in essere nelle confluite Aziende Ospedaliere e Sanitarie e, precisamente: *"Entro dodici mesi dalla definizione dei nuovi assetti organizzativi sono sottoscritti i nuovi contratti collettivi integrativi aziendali. Al personale delle ATS, delle ASST si applica il contratto collettivo integrativo aziendale dell'azienda di provenienza fino alla sottoscrizione dei nuovi contratti collettivi integrativi aziendali che in ogni caso non devono determinare alcun onere aggiuntivo a carico del SSL"*;

Visto l'art. 35 del CCNL 7/4/99 del Comparto Sanità il quale dispone che *"... in ogni Azienda ed Ente sono adottate metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti..."*;

Richiamati:

- l'art. 3 del D.Lgs. n. 150/2009, il quale dispone che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative; ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti; le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance;
- l'art. 7 comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001: *"Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"*;

Ritenuto che il sistema di valutazione del personale del Comparto dell'Azienda deve essere costruito nel rispetto dei seguenti criteri generali quali:

- coerenza con gli obiettivi strategici aziendali ed il contesto organizzativo;
- partecipazione del valutato e possibilità di contraddittorio;
- miglioramento e sviluppo dell'operatività dei singoli operatori e dell'équipe/gruppo in cui essi sono inseriti;
- intensificazione della comunicazione tra azienda ed operatori, in maniera tale da contribuire a migliorare le condizioni di lavoro del singolo operatore e del gruppo in cui è inserito;

Preso atto che l'art. 7 comma 1 del D.Lgs. n. 150/2009 dispone che le Pubbliche Amministrazioni valutino annualmente la performance organizzativa e individuale e, a tal fine, adottino con apposito provvedimento il sistema di misurazione e valutazione della performance;

Considerato che presso la confluita A.O. San Carlo Borromeo dall'anno 2012, ai fini del riconoscimento delle quote di produttività collettiva, è attivo un Sistema di Valutazione del personale dipendente dell'Area del Comparto – adottato con delibera n. 99 del 13/02/2013 in applicazione dell'Accordo siglato con le OO.SS. del Comparto in data 28/01/2013 – nel quale è prevista l'assegnazione di obiettivi individuali al personale del Comparto tramite una specifica scheda che viene utilizzata anche per la pesatura e la misurazione, certificata dal Nucleo di Valutazione della Performance, del raggiungimento degli stessi ai fini della corresponsione, in base alle fasce di valutazione e con stati di avanzamento trimestrali, della quota incentivante a ciascun collaboratore;



Dato atto che presso la confluita A.O. San Paolo il Sistema di Valutazione del personale dipendente dell'Area del Comparto non prevedeva una specifica scheda per l'assegnazione di obiettivi individuali del personale, certificata dal Nucleo di Valutazione della Performance, del raggiungimento degli stessi ai fini della corresponsione delle quote incentivanti;

Ritenuto, concordemente a quanto espresso dal Nucleo di Valutazione delle Performance e dal Collegio Sindacale dell'ASST, che l'introduzione di tale strumento rappresenta un elemento indefettibile per l'erogazione delle risorse economiche della Produttività Collettiva;

Atteso che l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, come innovato dal D.Lgs. n. 150/2009, dispone al comma 3-bis che le pubbliche amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa per assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; al comma 3-ter: "Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione"; lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di 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;

Vista la deliberazione n. 1117 del 30/12/2013 della confluita A.O. San Paolo con oggetto "Produttività collettiva – anno 2014. Personale del Comparto. Provvedimenti" con la quale a seguito del mancato raggiungimento di un accordo con le OO.SS e la RSU, veniva disposta, in applicazione dell'art. 54, comma 3 ter del D.Lgs. n. 150/2009, l'erogazione delle quote di incentivazione a saldo, previa valutazione da parte del Nucleo di Valutazione degli obiettivi assegnati;

Ritenuto necessario introdurre per l'anno 2016, in maniera temporanea e in forma sperimentale, nelle more della definizione all'interno del nuovo Contratto Collettivo Integrativo Aziendale dell'ASST di un unico Sistema di Valutazione del personale dipendente dell'Area del Comparto a livello aziendale per l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione anche del personale del Comparto della confluita A.O. San Paolo la scheda già in uso per il personale del Comparto della confluita A.O. San Carlo e ciò anche valutata la necessità di garantire uniformità e semplicità applicativa a livello aziendale in questa complessa fase di avviamento della gestione della neoistituita ASST Santi Paolo e Carlo;

Dato atto che la delegazione trattante di parte pubblica negli incontri sindacali in data 03/03/2016 e 26/04/2016 ha comunicato la necessità, in attesa di definire un unico Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per la ASST, di introdurre la scheda in parola al fine di mantenere invariati per tutto il 2016 i pagamenti della produttività anche per il personale del Comparto del Presidio San Paolo e negli incontri sindacali in data 31/05/2016, 14/06/2016 e 27/07/2016 ha avviato il dovuto confronto con la R.S.U. della



confluita AO San Paolo e le OO.SS. di categoria per addivenire alla sottoscrizione congiunta di un accordo sul sistema di valutazione della performance individuale, così come indicato dalla normativa vigente, in particolare:

- nell'incontro sindacale del 31/05/2016, la "scheda di valutazione" è inserita come secondo punto all'ordine del giorno e nella mail di convocazione viene allegata la scheda, presentata ai componenti R.S.U./OO.SS presenti la bozza di accordo sulla Produttività Collettiva e comunicate nuovamente le intenzioni dell'Amministrazione;
- nella mail di convocazione per l'incontro sindacale del 14/06/2016 viene allegata la bozza di accordo sulla Produttività Collettiva, tuttavia l'incontro con la parte sindacale non si è svolto in quanto la RSU ha consegnato un documento di apertura dello stato di agitazione;
- nella mail di convocazione per l'incontro sindacale del 27/07/2016 il secondo punto all'ordine del giorno era nuovamente la scheda di valutazione allegata unitamente alla bozza di accordo (all.1); l'incontro non si è svolto in quanto la parte sindacale non si è presentata;

Preso atto dell'impossibilità di addivenire ad alcun accordo con la parte sindacale in materia di valutazione individuale del personale del Comparto del Presidio San Paolo relativamente alla assegnazione di obiettivi individuali e alla corresponsione della Produttività Collettiva in ragione della misurazione del raggiungimento degli stessi, come certificata dal Nucleo di Valutazione della Performance, in considerazione della mancata disponibilità più volte espressa e manifestata dalla R.S.U. della confluita A.O. San Paolo negli incontri sopra richiamati a trattare tale aspetti applicativi;

Valutato il contenuto dell'art. 54, comma 3 ter del D.Lgs. n. 150/2009 e ritenuto, nelle more della definizione all'interno del nuovo Contratto Collettivo Integrativo Aziendale dell'ASST di un unico Sistema di Valutazione del personale dipendente dell'Area del Comparto a livello aziendale, di recepire la proposta trasmessa alla R.S.U. della confluita AO San Paolo e alle OO.SS. del Comparto (all.1) relativa all'introduzione, temporanea e in forma sperimentale, anche per l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione del personale del Comparto proveniente dalla confluita A.O. San Paolo per l'anno 2016 della scheda prevista per il personale del Comparto proveniente dalla confluita A.O. San Carlo, rimandando al successivo confronto sindacale la valutazione congiunta degli esiti di questa applicazione sperimentale quali elementi utili al miglioramento del sistema stesso da inserire nel nuovo CCIA;

Ritenuto pertanto opportuno utilizzare, come confermato alla R.S.U. e alle OO.SS del personale del Comparto nell'incontro sindacale del 07.10.2016, per la valutazione del personale dipendente dell'Area del Comparto della confluita Azienda Ospedaliera San Paolo per l'anno 2016 la scheda in uso per il personale del Comparto della confluita A.O. San Carlo, e, per uniformità, le modalità di misurazione e i criteri di valutazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali vigenti presso la confluita A.O. San Carlo ("Tabella di Valutazione" allegata alla deliberazione n. 99 del 13.02.2013 dell'A.O. San Carlo);

Ritenuto altresì, in applicazione della sopra richiamata ultrattività applicativa degli accordi contrattuali delle confluite Aziende Ospedaliere, di confermare gli altri aspetti applicativi previsti dal vigente Accordo sulla Produttività Collettiva del personale dipendente dell'Area del Comparto della confluita Azienda Ospedaliera San Paolo relativamente alla tempistica della corresponsione e al valore delle quote individuali;

Tutto ciò premesso, propone l'adozione della seguente deliberazione;



IL DIRETTORE GENERALE

Acquisiti i pareri favorevoli del Direttore Amministrativo del Direttore Sanitario e del Direttore Socio-Sanitario;

DELIBERA

Per i motivi di cui in premessa che qui si intendono integralmente trascritti:

1. di prendere atto, in applicazione dell'art. 2 comma 10 della L.R. 23/2015 di Evoluzione del SSR Lombardo avente oggetto "Disposizioni finali e disciplina transitoria", dell'ultrattività applicativa per l'anno 2016, nelle more della definizione dei nuovi Contratti Collettivi Integrativi Aziendali, degli Accordi aziendali già in essere nelle confluite Aziende Ospedaliere ;
2. di dare atto che, ai sensi della sopra richiamata disciplina transitoria, nelle more della definizione all'interno del nuovo Contratto Collettivo Integrativo Aziendale dell'ASST di un sistema di Valutazione del personale dipendente dell'Area del Comparto a livello aziendale, è confermata l'applicazione del Sistema di Valutazione del personale dipendente dell'Area del Comparto – adottato con delibera n. 99 del 13/02/2013 della confluita A.O. San Carlo, in applicazione dell'Accordo siglato con le OO.SS. del Comparto in data 28/01/2013 – nel quale è prevista l'assegnazione di obiettivi individuali al personale del Comparto attraverso una specifica scheda che viene utilizzata anche per la pesatura e la misurazione, certificata dal Nucleo di Valutazione della Performance, del raggiungimento degli stessi ai fini della corresponsione, in base alle fasce di valutazione e con stati di avanzamento trimestrali, della quota incentivante a ciascun collaboratore;
3. di prendere atto dell'impossibilità di addivenire ad alcun accordo con la parte sindacale in materia di valutazione individuale del personale del Comparto del Presidio San Paolo relativamente alla assegnazione di obiettivi individuali e alla corresponsione della Produttività Collettiva in ragione della misurazione del raggiungimento degli stessi come certificata dal Nucleo di Valutazione della Performance, in considerazione della mancata disponibilità più volte espressa e manifestata dalla R.S.U. della confluita A.O. San Paolo negli incontri sopra richiamati a trattare tale aspetti applicativi;
4. di recepire in via provvisoria, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 art. 54 comma 3ter, nelle more della definizione all'interno del nuovo Contratto Collettivo Integrativo Aziendale dell'ASST di un unico Sistema di Valutazione del personale dipendente dell'Area del Comparto a livello aziendale, la proposta trasmessa alla R.S.U. della confluita A.O. San Paolo e alle OO.SS. del Comparto (all.1) relativa all'introduzione, temporanea e in forma sperimentale, anche per la assegnazione degli obiettivi e la valutazione del personale del Comparto proveniente dalla confluita A.O. San Paolo per l'anno 2016, della scheda prevista per il personale del Comparto proveniente dalla confluita A.O. San Carlo, rimandando al successivo confronto sindacale la valutazione congiunta degli esiti di questa applicazione sperimentale quali elementi utili al miglioramento del sistema stesso da inserire nel nuovo CCIA;



5. di utilizzare, come confermato alla R.S.U. e alle OO.SS del personale del Comparto nell'incontro sindacale del 07.10.2016, per la valutazione del personale dipendente dell'Area del Comparto della confluita Azienda Ospedaliera San Paolo per l'anno 2016 la scheda in uso per il personale del Comparto della confluita A.O. San Carlo, e, per uniformità, le modalità di misurazione e i criteri di valutazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali vigenti presso la confluita A.O. San Carlo ("Tabella di Valutazione" allegata alla deliberazione n. 99 del 13.02.2013 dell'A.O. San Carlo);
6. di confermare, in applicazione della sopra richiamata ultrattività applicativa degli accordi contrattuali delle confluite Aziende Ospedaliere, gli altri aspetti applicativi previsti dal vigente Accordo sulla Produttività Collettiva del personale dipendente dell'Area del Comparto della confluita Azienda Ospedaliera San Paolo relativamente alla tempistica della corresponsione e al valore delle quote individuali;
7. di procedere alla somministrazione della scheda a tutto il personale dipendente dell'Area di Comparto ASST Santi Paolo e Carlo nei termini applicativi sopra richiamati, la cui sottoscrizione da parte dei dipendenti e i cui esiti di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati determineranno la possibilità di effettiva corresponsione delle quote di produttività Collettiva per l'anno 2016;
8. di continuare il confronto con la R.S.U. e le OO.SS. del Comparto per la sottoscrizione congiunta di un Accordo per l'adozione di un sistema di valutazione della performance individuale per tutto il personale dipendente dell'Area del Comparto della A.S.S.T. Santi Paolo e Carlo, come previsto dalle norme contrattuali vigenti;
9. di dare atto che il presente provvedimento è assunto su proposta del Coordinatore Unico di S.C. Risorse Umane - Dott. Andrea Frignani, la cui esecutività è affidata allo stesso in qualità di Responsabile del Procedimento;
10. che non derivano costi dall'adozione della presente;
11. di dare atto che il presente provvedimento deliberativo è immediatamente esecutivo, in quanto non soggetto a controllo di Giunta Regionale, verrà pubblicato sul sito internet Aziendale, ai sensi dell'art. 17 comma 6 L.R. n. 33/2009 e ss.mm.ii.



Documento firmato digitalmente da: Direttore Amministrativo Dott.ssa Maria Grazia Colombo, Direttore Sanitario Dott. Mauro Moreno, per il Direttore Socio Sanitario Dott. Mauro Moreno, Direttore Generale Dott. Marco Salmoiraghi ai sensi delle norme vigenti D.P.R. n.513 del 10/11/1997, D.C.P.M. del 08/02/1999, D.P.R. n. 445 del 08/12/2000, D.L.G. Del 23/01/2002

Pratica trattata da: Stefania Pietrovito

Dirigente/Responsabile proponente: Dott. Andrea Frignani

Il presente atto si compone di n. 9 pagine, di cui n. 2 pagine di allegati che costituiscono parte integrante e sostanziale

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ASST Santi Paolo e Carlo

Servizio Risorse Umane
Ufficio Relazioni Sindacali

Milano 27 luglio 2016

Accordo Produttività Collettiva

La Direzione della ASST Santi Paolo e Carlo e le Organizzazioni Sindacali dell'Area Comparto del Presidio San Paolo, viste le disposizioni contrattuali vigenti in materia, si riuniscono in data 27 luglio 2016 e concordano di adottare la scheda di assegnazione/valutazione della performance individuale in allegato, ai fini del riconoscimento delle quote di produttività collettiva, in attesa della definizione di un Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per tutta la ASST.

In attesa di sottoscrizione del nuovo C.C.I.A., si concorda, inoltre, di mantenere le tempistiche di pagamento già attualmente previste presso il Presidio San Paolo. Le quote individuali saranno corrisposte a seguito di validazione da parte del Nucleo di Valutazione Aziendale ed in rapporto all'effettivo servizio prestato con l'esclusione di tutti i periodi di assenza, eccetto le ferie e i riposi compensativi, i permessi sindacali e gli infortuni sul lavoro.

Il dipendente potrà richiedere il riesame del giudizio espresso dal proprio Responsabile, al Nucleo di Valutazione Aziendale. Il riesame della valutazione espressa può essere richiesto attraverso annotazione sulla scheda medesima, descrivendo i motivi per cui il giudizio espresso dal responsabile preposto non è condiviso. Il Nucleo di Valutazione potrà definire un termine di tempo, comunque non inferiore a 15 giorni, per la presentazione di eventuali controdeduzioni da parte del responsabile valutatore.

Raccolte le richieste di riesame e le controdeduzioni, il Nucleo di Valutazione Aziendale, a cui è demandata ogni conclusiva definizione dei singoli casi proposti, procederà ad esprimere un proprio giudizio entro 30 giorni dal termine definito per le controdeduzioni. Il giudizio sarà formalmente comunicato ad ogni richiedente ed al responsabile preposto che ha formulato la valutazione, per il tramite dell'Ufficio Controllo di Gestione.

Sede Legale: ASST Santi Paolo e Carlo - via A. di Rudinì, 8 - 20142 Milano
Tel. 02/8184.1 (Centralino) Fax 02/8910875 (Protocollo Generale)
Cod. Fisc. 09321970965 P.IVA 09321970965

SCHEDA DI VALUTAZIONE OBIETTIVI ANNO 2016

Dipendente _____

Esistente: Riferimento Normativo	Obiettivi	#	Tipologia obiettivo	Descrizione attività	Attività attesa (indicatori)	Risultati ottenuti	Peso	UO coinvolte
	Aziendali							
		1				%	100%	
		2				%	%	
		3				%	%	
		4				%	%	

Risultato raggiunto: 100%

DATA _____

IL RESPONSABILE U.O. _____
 IL DIPENDENTE _____