
ANPO Associazione Nazionale Primari Ospedalieri
Convegno ANPO, ASCOTI, FIALS Medici, Ferrara 28/3/2014

LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI MEDICI OSPEDALIERI: IL
SISTEMA PREMIANTE IN UNA SANITA' CHE CAMBIA

IL QUADRO LEGISLATIVO E CONTRATTUALE

A. Pizzoferrato, *Ordinario di Diritto del lavoro
nell'Università di Bologna, Avvocato del Foro di
Bologna*

Concetto di sistema premiante

- ❑ Con sistema premiante si intende l'insieme dei premi, non premi (premi non dati) e delle sanzioni, che vengono erogati alle varie figure professionali presenti in un dato contesto organizzativo per influenzarne ed omologarne i comportamenti.
- ❑ I premi possono essere di tre tipi:
 - economici (retribuzione incentivante, percentuale dei destinatari);
 - organizzativi (es. assegnazione di unità di personale, attribuzione di incarichi di coordinamento, compiti dirigenziali di controllo e supervisione, aumento del budget a disposizione della struttura e delle dotazioni tecnologiche);
 - professionali (es. attribuzione di incarichi su specialità o in sedi operative ambite, percorsi di carriera, partecipazione ad eventi formativi particolarmente qualificanti, confacenti articolazioni dell'orario di lavoro).
- ❑ I non premi si esprimono attraverso la mancata progressione in carriera, il mancato o ridotto riconoscimento della retribuzione di risultato, la revoca o mancato rinnovo dell'incarico dirigenziale.
- ❑ Le sanzioni a loro volta si esprimono attraverso la previsione di responsabilità disciplinari, dirigenziali, civili, penali, amministrativo-contabili

Sistema di misurazione e di valutazione della performance

- ❑ Serve per valutare sia la performance di struttura sia quella individuale, sul versante organizzativo e su quello professionale
- ❑ E' strettamente correlata alla trasparenza delle azioni e dei servizi
- ❑ E' finalizzata non solo a conferire la retribuzione di risultato, ma anche a preordinare percorsi di carriera e livelli di complessità degli incarichi sino all'ipotesi estrema del recesso e/o della revoca (anche per scarso rendimento), nella logica del miglioramento della produttività e della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche
- ❑ Si compone (c.d. ciclo di gestione della performance) di una parte programmatica, di monitoraggio e di rendicontazione, anche nei confronti dell'utenza, e di una parte prettamente valutativa gestita dal O.I.V. (organismo indipendente di valutazione) quanto alla correttezza delle metodiche utilizzate, alla valutazione nel complesso dell'efficienza ed efficacia dell'amministrazione interessata e dei suoi principali centri di costo ed organizzativi ed alla valutazione dei dirigenti di vertice, nonché dai dirigenti di ciascuna articolazione organizzativa (per i medici, normalmente Direttore struttura complessa) ed in seconda istanza dal Collegio Tecnico (presieduto dal Direttore del Dipartimento)

Sistema di misurazione e di valutazione della performance: modello generale

- ❑ Tale sistema è retto da norme statali (c.d. riforma Brunetta d.lgs. n. 150/2009), da norme regionali (l. reg. E-R n. 26/2013), da contrattazione collettiva nazionale di comparto e di area dirigenziale, da atti di indirizzo regionali, da contrattazione collettiva decentrata delle singole ASL e da atti aziendali o regolamenti interni
- ❑ Le Regioni e le aziende del SSR sono assoggettate ai principi del modello generale, che possono tuttavia adeguare alla propria realtà territoriale con interventi normativi e contrattuali attuativi. In particolare sono svincolate dalle soglie del 25-50-25%, dal riconoscere titolo prioritario o rilevante ai fini della progressione in carriera alle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio e possono coprire gli incentivi a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa
- ❑ Il modello generale statale di cui al d.lgs. 150/2009 prevede, fra l'altro che: Art. 18: *"1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera. 2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto."*

Sistema di misurazione e di valutazione della performance: modello generale (2)

- Art. 19: "1. In ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale. 2. In ogni graduatoria di cui al comma 1 il personale e' distribuito in differenti livelli di performance in modo che: a) il venticinque per cento e' collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale; b) il cinquanta per cento e' collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale; c) il restante venticinque per cento e' collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale. 3. Per i dirigenti si applicano i criteri di compilazione della graduatoria e di attribuzione del trattamento accessorio di cui al comma 2, con riferimento alla retribuzione di risultato."
- Art. 31, c. 2: "Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre. Si applica comunque quanto previsto dall'articolo 19, comma 6" (almeno 5 dirigenti)." 5

Sistema di misurazione e di valutazione della performance: modello generale (3)

- Art. 9, Decreto Legge - 31/05/2010, n.78, modificato dall'1, c. 456, l. n. 147/2013:

"2-bis. A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'1, c. 2, d.lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo."

"17. Non si dà luogo, senza possibilità di recupero, alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012 del personale di cui all'art. 2, c. 2, e articolo 3 d.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni. Si dà luogo alle procedure contrattuali e negoziali ricadenti negli anni 2013 e 2014 del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, per la sola parte normativa e senza possibilità di recupero per la parte economica. E' fatta salva l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale nelle misure previste a decorrere dall'anno 2010 in applicazione dell'art. 2, c. 35, l. n. 203/2008."

Sistema di misurazione e di valutazione della performance: modello regionale (1)

▣ Art. 6 l. n. 26/2013: 1. La Giunta regionale, previa intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, istituisce l'**OIV**, cui spettano: a) la valutazione della correttezza metodologica dei sistemi di misurazione e valutazione delle attività e delle prestazioni individuali; b) la promozione e l'attestazione della trasparenza e dell'integrità dei sistemi di programmazione, valutazione e misurazione delle attività e delle prestazioni organizzative e individuali applicati nell'ente; c) il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema dei controlli interni e la presentazione alla Giunta regionale e all'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, per le rispettive competenze, di una relazione annuale sullo stato dello stesso; d) le funzioni attribuite agli organismi di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (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) da successive leggi statali. 2. L'Organismo indipendente di valutazione è composto da un collegio di tre esperti esterni, nominati dalla Giunta regionale, d'intesa con l'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa, nel rispetto del principio di pari opportunità e di parità di genere, nonché dei criteri e delle procedure delineati con il regolamento di cui al comma 3. 3. La Giunta regionale, con regolamento, stabilisce: a) le modalità di individuazione, i requisiti di professionalità dei componenti, nonché le incompatibilità volti a garantire una loro effettiva indipendenza; b) le indennità per i componenti, con riferimento a quanto previsto per analoghi organismi; c) la durata e le modalità di funzionamento del collegio; d) l'individuazione puntuale dei compiti, con individuazione delle strutture organizzative di cui si avvale per lo svolgimento della propria attività. 4. L'Organismo indipendente di valutazione esercita le sue funzioni anche per gli enti regionali di cui all'articolo 1, comma 3 bis, lettera c), secondo le modalità da definirsi nel regolamento di cui al comma 3. L'Organismo può esercitare le sue funzioni anche per altri enti pubblici del territorio regionale, previa stipulazione di apposite convenzioni tra le parti, senza oneri aggiuntivi per la Regione. 5. La Giunta regionale istituisce un "Organismo indipendente di valutazione per gli enti e le aziende del Servizio sanitario regionale", che svolge, per le aziende ed enti del Servizio sanitario regionale, le funzioni individuate e richiamate nel presente articolo. L'Organismo di cui al presente comma, composto da tre esperti esterni, è individuato secondo i criteri e le procedure delineati nel regolamento di cui al comma 3. 6. La costituzione e il funzionamento degli organismi di valutazione di cui al presente articolo non deve comportare aumenti di spesa rispetto al costo sostenuto per analoghi organismi dal complessivo sistema reg. per il 2012".

Sistema di misurazione e di valutazione della performance: modello regionale (2)

- *Art. 10 l. n. 26/2013: "1. La Giunta regionale, a seguito della periodica revisione dei fabbisogni professionali e delle dotazioni organiche, può ridurre stabilmente le risorse finanziarie del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, con corrispondente incremento delle risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività del personale non dirigente, proporzionalmente alle riduzioni numeriche apportate alla dotazione organica della dirigenza. 2. Le misure di cui al comma 1 sono decise tenuto conto delle vigenti disposizioni in materia di relazioni sindacali. 3. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano anche agli enti regionali indicati all' articolo 1, comma 3 bis, lettera c) della legge regionale n. 43 del 2001. 4. Ai fini del contenimento dei costi delle Amministrazioni pubbliche connessi alle selezioni del personale, la validità delle graduatorie delle procedure concorsuali per assunzioni a tempo indeterminato e determinato, relative alla Regione Emilia-Romagna e agli enti regionali soggetti a limitazioni delle assunzioni, non ancora scadute alla data di entrata in vigore della presente legge, è prorogata fino al 31 dicembre 2016."*
- *Art. 5, c. 4, l. n. 26/2013: "4. Nei casi di trasferimento o delega di funzioni da o a enti del Sistema delle amministrazioni regionali a o da altri enti e nei casi di collaborazioni non onerose fra enti del Sistema delle amministrazioni regionali, per la gestione stabile di attività di comune interesse, possono essere disposte temporanee assegnazioni di personale, anche in deroga al limite di durata fissato al comma 2. (Ndr: 3 anni)"*
- *Delibera Giunta regionale del 17 marzo 2014: regolamento di funzionamento OIV SSR*

Sistema di misurazione e di valutazione della performance: modello contrattuale

Dirigenza medica

- ▣ Artt. 25-32 CCNL 3/11/2005
- ▣ CCNL 17/10/2008
- ▣ Atto di indirizzo regionale: contenuti e valenza omogeneizzante
- ▣ Contratti decentrati e/o atti aziendali

Conclusioni

Il sistema è ormai maturo sia sotto il profilo normativo (disciplina multilivello integrata – legge, contrattazione collettiva, regolamentazione ente) sia sotto il profilo organizzativo – gestionale e deve obbligatoriamente essere assunto quale linea di azione e di governo delle aziende del SSR.

Tuttavia permangono 4 profili di criticità:

- 1) blocco della contrattazione collettiva nazionale e delle risorse disponibili per gli incentivi di risultato;**
- 2) omogeneità fra modelli aziendali all'interno del SSR e rapporti fra OIV Regionale e sistema di valutazione interno aziendale;**
- 3) collegamento formalizzato fra esiti della valutazione e progressione negli incarichi dirigenziali;**
- 4) condivisione del modello aziendale con le OO.SS. rappresentative?**