



RELAZIONE ILLUSTRATIVA – AREA COMPARTO

Accordi integrativi - Risultati Attesi

Premessa

L'Azienda Ospedaliera Universitaria Integrata di Verona, in recepimento della Legge n.15/2009 e del DLgs n.150/2009, ha attivato, in sede di contrattazione integrativa, un processo di adeguamento degli accordi e dei sistemi di valutazione in essere al fine ottimizzare il livello di efficienza e di produttività dei servizi resi all'utenza, nonché di sviluppo delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi sulla base dei risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. Al riguardo, per il personale del Comparto, è stato rivisto il sistema di incentivazione al fine di premiare il merito e riconoscere, sia in termini economici sia di sviluppo di carriera professionale, una valorizzazione della professionalità e dell'esperienza acquisita internamente all'azienda. In linea con gli obiettivi e con la missione aziendale, la politica di sviluppo del personale e di valorizzazione del capitale umano è stata finalizzata all'adeguamento delle professionalità alle nuove esigenze organizzative e assistenziali dell'Azienda, per la promozione all'interno e tra le articolazioni aziendali dello sviluppo delle reti di relazioni finalizzate a migliorare la qualità delle prestazioni erogate e la sostenibilità di specifici progetti scientifici e formativi. A tal fine le politiche di sviluppo e valorizzazione del personale sono volte alla remunerazione delle effettive "aree di responsabilità" interne a ciascuna unità organizzativa (valorizzazione delle funzioni del "middle management") e all'incentivazione del merito, sulla base della valutazione individuale.

A seguito della pubblicazione della circolare n. 7/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, il 15 luglio u.s., è stata operata un'ulteriore revisione degli accordi integrativi in essere al fine di renderli conformi agli indirizzi applicativi del DLgs 150/2009 ivi contenuti.

Descrizione Accordi integrativi e Risultati Attesi

Si riportano di seguito le descrizioni dei singoli accordi integrativi sottoscritti e dei risultati attesi dalla loro applicazione in materia di produttività, di premialità, di selezione e di efficienza dei servizi pubblici, per l'adeguamento ai principi dettati dalla Riforma Brunetta:

Fondo della Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali Art. 8 CCNL del 31/07/2009

1. *Accordo integrativo dell'8 luglio 2010 – Utilizzo del Fondo di Produttività di cui all'art. 8 del CCNL 31/07/2009*

L'accordo recepisce i principi introdotti dalla Legge 15/2009 e dal DLgs 150/2009 prevedendo tre aree di intervento sulla produttività:



- a. L'incentivazione di maggiori responsabilità delle Cat. D e DS assegnate annualmente, mediante standards progettuali, dal dirigente responsabile per obiettivi che comportino effettive maggiori responsabilità legate alla complessità dei processi lavorativi e alla gestione di maggiori carichi di lavoro. Viene riconosciuta al riguardo una quota incentivante massima di €. 1550,00, erogati a consuntivo a seguito di valutazione positiva rispetto al raggiungimento degli obiettivi previsti;
- b. Il finanziamento di maggiori obiettivi per interventi strategici e straordinari, individuati dalla Direzione Generale, per cui sarà utilizzata una quota del Fondo Produttività (€.75.000), mediante standard progettuale, per progetti legati alla riorganizzazione aziendale, in coerenza con la programmazione di budget, così come previsto dal documento di programmazione aziendale.
- c. Il Fondo di Produttività per l'anno 2010 sarà erogato in relazione al raggiungimento degli obiettivi di budget di ciascuna unità operativa (performance organizzativa) e alla valutazione individuale del singolo dipendente (performance individuale), introducendo così i nuovi principi cardine della riforma Brunetta, in attesa della definizione, nella prossima sessione contrattuale, dell'applicazione del Ciclo della Performance, degli indirizzi della Commissione di cui all'art. 13 del DLgs 150/2009 e delle linee di indirizzo regionali in materia.

Si da atto della congruità del Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali consistente in €.5137.098,49.

2. *Accordo dell'8 luglio 2010 "Incremento del Fondo Produttività anno 2006 pari allo 0,7% del Monte salari 2001, in applicazione dell'art. 30 comma 3 let. c) del CCNL 19/04/2004*

L'accordo definisce l'utilizzo delle risorse regionali, pari allo 0.7% del monte salari del 2001, relativo all'anno 2006, quale incremento del "Fondo della Produttività" pari a € 631.387,35, per incrementi quali - quantitativi dei dipendenti, volto in particolare a favorire i processi di riorganizzazione aziendale o di miglioramento organizzativo e qualitativo delle attività, così come stabilito dalla Delibera di Giunta Regionale n. 1669 della Regione Veneto. In particolare è stato concordato l'utilizzo dello 0,7% del Fondo Produttività per la realizzazione dei progetti, in una quota unica e uguale per tutti erogata a consuntivo, nelle aree sotto indicate:

- Attivazione del Nuovo Polo Chirurgico
- Informatizzazione degli orari e manutenzione.

Produttività - Risultati Attesi: le tre aree di intervento aziendale individuate per l'utilizzo del Fondo di Produttività e i progetti per l'utilizzo dell'incremento dello 0,7% del Fondo medesimo, sono finalizzati all'istituzione di un sistema di remunerazione/incentivazione del "merito", sulla base del raggiungimento di obiettivi specifici, suddivisi sia a livello di UO sia individuale, al fine di elevare gli standards di efficienza e qualità del servizio pubblico.



Fondo per il Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica Art. 9 CCNL del 31/07/2009

Posizioni Organizzative

Accordo del 16 giugno 2010 sulla Disciplina per le Posizioni Organizzative per il personale del Comparto Sanità.

In data 16 giugno 2010 è stato sottoscritto un accordo con le OO.SS./RSU con cui è stato rivisto il sistema di attribuzione delle posizioni organizzative e di valutazione dei risultati conseguiti dalle medesime. Al riguardo è stato previsto un aumento ulteriore di €. 50.000,00 dello stanziamento del Fondo medesimo rispetto allo stanziamento precedentemente concordato, con l'accordo 18 marzo 2009, di €. 60.000,00 e non ancora utilizzato; tutto ciò al fine di evidenziare la congruità della quota del Fondo medesimo, rispetto al conferimento degli incarichi individuati e al peso economico attribuito agli stessi, consistente in €. 396000,00.

Progressioni Economiche Orizzontali

Accordo del 26 maggio 2010 sulle Progressioni Economiche Orizzontali

In data 26 maggio 2010 è stato sottoscritto l'accordo sulle progressioni economiche orizzontali con cui sono stati recepiti i contenuti dell'art. 23 del DLgs 150/2009 in materia di progressioni economiche. In particolare hanno assunto un peso sempre più rilevante l'esperienza professionale e la valutazione individuale, in riferimento all'attività svolta e ai risultati conseguiti, unitamente al principio di selettività, come requisiti utili per la progressione economica. A tal fine si evidenzia la congruità delle risorse del Fondo medesimo destinate per la copertura del costo economico per la progressione economica orizzontale, consistenti in € 407.467,00.

Risultati Attesi: S'intende recepire i principi richiamati/introdotti dalla Legge 15/2009 e dal DLgs 150/2009, in merito alla valutazione delle performance e alla trasparenza nelle modalità di conferimento degli incarichi delle posizioni organizzative e nell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali. Tutto ciò nell'ottica di favorire una gestione più flessibile dell'organizzazione del lavoro idonea al raggiungimento degli obiettivi aziendali, coerenti con le esigenze assistenziali, mediante l'incentivazione del merito e dell'efficienza dei servizi, sulla base della valutazione delle performance individuali con riferimento all'effettiva attività svolta dal singolo dipendente e ai risultati raggiunti.

Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno – Art. 7 del CCNL del 31/07/2009

Lavoro straordinario

Accordo del 12 novembre 2009 sul Lavoro Straordinario

In data 12 novembre 2009 è stato sottoscritto l'accordo sul Lavoro Straordinario con cui sono stati definiti i criteri per l'applicazione di detto istituto, parallelamente all'introduzione della budgettizzazione a livello di unità organizzativa.

Si da atto della consistenza delle risorse del Fondo di cui all'Art. 7 del CCNL del 31/07/2009 destinate alla copertura del costo economico del pagamento delle ore di lavoro straordinario consistenti in €. 1.700.000,00.

Risultati Attesi: L'accordo mira a rendere più efficienti i modelli organizzativi di ciascuna unità organizzativa e dell'azienda nel suo complesso, operando così una



razionalizzazione delle risorse e limitando il ricorso al lavoro straordinario solo per effettive e impreviste esigenze di servizio, liberando così risorse utili da impiegare per la copertura della quota del Fondo relativa alla remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno.

Conclusioni

L'Azienda ha avviato una prima fase di adeguamento ai principi introdotti dalla Riforma Brunetta, così come precisati dagli indirizzi della Circolare 7/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, a cui seguirà un'ulteriore e specifica fase di adeguamento della contrattazione integrativa, sia in materia di premialità e sia riguardo alla valutazione delle performance, in attuazione delle disposizioni vigenti. In concomitanza con questo processo di revisione della contrattazione integrativa, l'Azienda ha in corso un processo di riorganizzazione sia internamente, dovuta all'istituzione in Azienda Integrata e al Nuovo Polo Chirurgico, sia esternamente per le nuove esigenze assistenziali rilevate in ambito territoriale. Tutto ciò richiederà la necessità di elevare i propri livelli di efficienza, obiettivo questo che sarà conseguito mediante gli strumenti della valorizzazione del merito e dei metodi di incentivazione della produttività.