

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

## **Monitoraggio sulla premialità**

(delibera Anac n. 23/2013)

**Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 3  
"Alto Friuli - Collinare - Medio Friuli"**

**Anno 2019**

## **1. Premessa**

La finalità di questa relazione di monitoraggio è la verifica dell'attuazione del principio di promozione del merito, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, sancito dall'art. 18 del D.Lgs. n.150/2009 e successivamente confermato dall'art. 5 del D.L. n. 95/2012, convertito nella L. n. 135/2012.

In particolare, il monitoraggio si concentra sul collegamento tra la valutazione della performance individuale e l'erogazione delle componenti accessorie stipendiali legate alla premialità.

A tal fine sono state compilate le tabelle previste nella delibera ANAC n. 23/2013 che danno conto degli esiti delle valutazioni e della conseguente distribuzione delle premialità adattate alla realtà aziendale.

L'OIV della precedente AAS3 aveva espresso un parere favorevole alla proposta della Direzione strategica di non aggiornare del Sistema di misurazione e valutazione della performance per il 2019. Tale decisione era dettata dal fatto che il contesto organizzativo dell'Azienda non era mutato in modo così significativo da richiedere una modifica del SMVP, nonché da un'esigenza di coerenza con lo scenario istituzionale definito dalla L.R. 17/2018, che prevedeva la cessazione dell'AAS3 per far confluire la sua attività nella nuova Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale (ASU FC).

Per cui il documento di riferimento è il decreto del Direttore generale n. 351 dd 02.11.2016.

Come per legge (art. 18 del D.Lgs. n.150/2009), anche queste ultime tipologie di progettualità prevedono, prima dell'erogazione di emolumenti, una valutazione di prima e seconda istanza, ed una successiva validazione dell'OIV.

## **2. Esiti del monitoraggio**

L'Organismo, pertanto, nell'effettuare il monitoraggio sulla premialità anno 2019 di cui alla delibera ANAC n.23/2013 ha tenuto conto di tali peculiarità valutando ed adattando alla realtà aziendale le tabelle di cui all'allegato n.3 di detta delibera come di seguito rappresentate.

I dati per la predisposizione delle Tabelle di seguito riportate sono stati elaborati dalla SOC Risorse Umane con le aggregazioni richieste dall'OIV, al fine di permettere una lettura più unitaria possibile per il monitoraggio.

**Tabella 1. Per quali categorie di personale è stata fatta la valutazione individuale?**

	personale valutato (valore assoluto)	periodo conclusione valutazioni		Quota di personale con comunicazione della valutazione tramite colloquio con valutatore
		mese e anno (mm/aaaa)	valutazione ancora in corso	
<b>Dirigenti di I e II livello</b>	346	7/8/2020	<input type="checkbox"/>	X 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%
<b>Comparto</b>	1.818	7/8/2020	<input type="checkbox"/>	X 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% -49% <input type="checkbox"/> 0%

**Tabella 2 - Distribuzione del personale per classi di punteggio finale**

	Personale per classe di punteggio ottenuto nella valutazione individuale			
	<= 40%	40-69%	69-91%	>=91%
Dirigenti	0%	28%	49%	23%
Dirigenti con incarico gestionale			31,5%	68,5%
Coordinatori e Posizioni organizzative			27,8%	72,2%
	<b>&lt;= 40%</b>	<b>40-72%</b>	<b>72-96%</b>	<b>&gt;=96%</b>
Comparto	0,4%	4,6%	66,3%	28,6%

**TABELLA 3 - Distribuzione del personale per classi di retribuzione di risultato/produttività**

	personale per classe di retribuzione		
	100%-86%	85%-61%	uguale o inferiore 60%
<b>Dirigenti Medici-Veterinari</b>	43%	54%	4%
<b>Dirigenti PTA</b>	71%	29%	0%
<b>Personale del comparto</b>	66%	34%	0%

## Riepilogo fondi per premialità stanziati ed erogati (dati a novembre 2020)

<b>Performance anno 2019 ex AAS3 "Alto Friuli, Collinare, Medio Friuli"</b>				
	<b>FONDO DISPONIBILE</b>	<b>LIQUIDATO</b>	<b>% pag</b>	<b>RESIDUO</b>
<b>COMPARTO</b>				
Quota Obiettivi Generali	1.235.756,91	1.235.161,60	99,95%	595,31
Quota Valutazione Individuale	373.018,38	372.804,93	99,94%	213,45
Quota Obiettivi Strategici	74.603,68	74.603,68	100,00%	-
Risorse aggiuntive regionali DGR 323/2019*	1.771.032,91	1.710.506,73	96,58%	60.526,18
Risorse aggiuntive regionali progetto "Vaccinare sì"	10.359,25	10.325,00	99,67%	34,25
<b>TOTALE COMPARTO</b>	<b>3.464.771,13</b>	<b>3.403.401,94</b>	<b>98,23%</b>	<b>61.369,19</b>
<b>DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA</b>				
Quota Obiettivi Generali	794.471,26	794.461,42	100,00%	9,84
Quota Valutazione Individuale	486.410,98	486.410,98	100,00%	-
Quota Obiettivi Strategici*	461.072,33	437.916,20	94,98%	23.156,13
Risorse aggiuntive regionali DGR 744/2019*	597.883,27	552.660,00	92,44%	45.223,27
<b>TOTALE MEDICI</b>	<b>2.339.837,84</b>	<b>2.271.448,60</b>	<b>97,08%</b>	<b>68.389,24</b>
<b>DIRIGENZA SANITARIA</b>				
Quota Obiettivi Generali	146.088,99	146.088,99	100,00%	-
Quota Valutazione Individuale	87.653,40	87.653,40	100,00%	-
Quota Obiettivi Strategici	58.435,60	57.395,60	98,22%	1.040,00
<b>TOTALE DIRIGENZA SANITARIA</b>	<b>292.177,99</b>	<b>291.137,99</b>	<b>99,64%</b>	<b>1.040,00</b>
<b>DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE</b>				
Quota Obiettivi Generali	5.015,29	5.015,29	100,00%	-
Quota Valutazione Individuale	3.009,17	3.009,17	100,00%	-
Quota Obiettivi Strategici	2.006,12	1.941,12	96,76%	65,00
<b>TOTALE DIRIGENZA DELLE PROFESSIONI SANITARIE</b>	<b>10.030,58</b>	<b>9.965,58</b>	<b>99,35%</b>	<b>65,00</b>
<b>RAR DIRIGENZA SANITARIA E DELLE PROFESSIONI SANITARIE</b>				
Risorse aggiuntive regionali DGR 742/2019*	52.809,14	39.600,00	74,99%	13.209,14
<b>TOTALE RAR DIRIGENZA SANITARIA E DELLE PROF. SANITARIE</b>	<b>52.809,14</b>	<b>39.600,00</b>	<b>74,99%</b>	<b>13.209,14</b>
<b>DIRIGENZA PROFESSIONALE, TECNICA ED AMMINISTRATIVA</b>				
Quota Obiettivi Generali	75.239,41	75.239,41	100,00%	-
Quota Valutazione Individuale	45.143,65	45.143,65	100,00%	-
Quota Obiettivi Strategici	30.095,76	30.000,00	99,68%	95,76
Completamento (piano impiego pluriennale) performance 2018	62.635,59	62.610,00	99,96%	25,59
Risorse aggiuntive regionali DGR 742/2019	38.760,00	38.760,00	100,00%	-
<b>TOTALE DIRIGENZA PTA</b>	<b>251.874,41</b>	<b>251.753,06</b>	<b>99,95%</b>	<b>121,35</b>
<b>* DATO PROVVISORIO</b>				

**6. I processi attuati di valutazione e di erogazione dei premi sono stati coerenti con quanto stabilito dal Sistema?**

	processo di valutazione			erogazione dei premi		
	Si	No	(se no) motivazioni	Si	No	(se no) motivazioni
<b>Dirigenti</b>	X	<input type="checkbox"/>	_____	X	<input type="checkbox"/>	_____
<b>Direttori di struttura</b>	X	<input type="checkbox"/>	_____	X	<input type="checkbox"/>	_____
<b>Comparto</b>	X	<input type="checkbox"/>	_____	X	<input type="checkbox"/>	_____

**7. I criteri di distribuzione della retribuzione di risultato/premi inseriti nel contratto integrativo sono collegati alla *performance* individuale?**

	Si	No	(se si) indicare i criteri	(se no) motivazioni	data di sottoscrizione (gg/mm/aaaa)
<b>Dirigenti</b>	X	<input type="checkbox"/>	Scheda individuale	-	Accordo Dirigenza Medica e Veterinaria in data 18.06.2019; Accordo Dirigenza SPTA in data 28.06.2019.
<b>Comparto</b>	X	<input type="checkbox"/>	Scheda individuale	-	Accordo Comparto nelle date: 20.03.2019, 23.05.2019 e 09.07.2019

