

VALUTAZIONE/ Al via il primo test: pagelle positive per l'85% di medici e infermieri

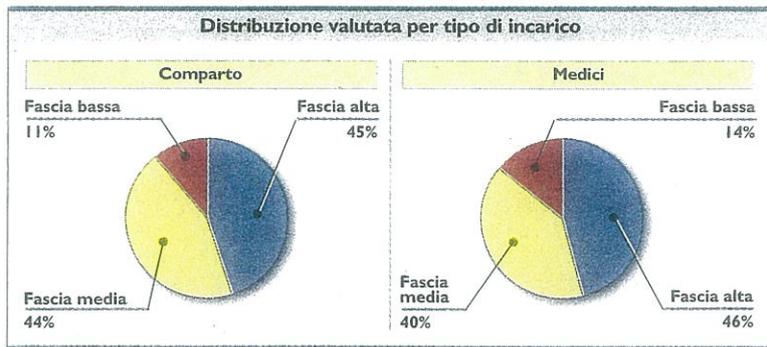
Brunetta promuove quasi tutti

Bocciati solo il 15% - Sindacati critici: «Non funziona, i conti non tornano»

Tutti promossi, o quasi. Ben l'85% di medici, infermieri e tecnici fanno il pieno di voti positivi: circa la metà addirittura con performance ottime. Dal primo test del nuovo sistema di valutazione previsto dalla riforma Brunetta (legge 150/2009) - messo a punto da Fiaso, Formez, Aenas, Cefpas e ministero della Pa - escono fuori pagelle più che positive. Fin fin "troppo" positive perché se la riforma fosse già a regime ci dovrebbe essere una pioggia di premi. Addirittura più di quelli previsti dalla legge 150/2009.

Le "pagelle". Puntuali, cortesi e disponibili ai confronti di malati e familiari. Ma anche con buone competenze organizzative, oltre che tecnico-scientifiche. Sono così 8 medici su dieci (85%) e il 90% degli infermieri che sono stati "saminati" con il nuovo sistema di valutazione introdotto dalla riforma Brunetta. La sperimentazione per ora non avrà effetti giuridici ed economici sul personale, ma costituisce una prima fase per i giudizi che verranno (non prima del 2011) e comunque con poche risorse a disposizione visto che la contrattazione collettiva è ferma almeno fino al 2013.

Secondo questo primo test passa l'esame dei 16 "valutatori" (formati per l'occasione da Formez) quasi il 90% dei dipendenti e dei dirigenti delle 22 aziende sanitarie e ospedaliere che hanno aderito alla sperimentazione a cui si aggiungono tutte e 17 le Asl siciliane per un totale di più di 4.000 dipendenti tra personale, medici e dirigenti. E di questo 90% circa la metà ha tenuto valutazioni tra il buono e l'ottimo. In particolare il 28% di infermieri, tecnici e ammi-



nistrativi ha ottenuto un giudizio tra ottimo ed eccellente, percentuale che sale al 35% per medici e dirigenti.

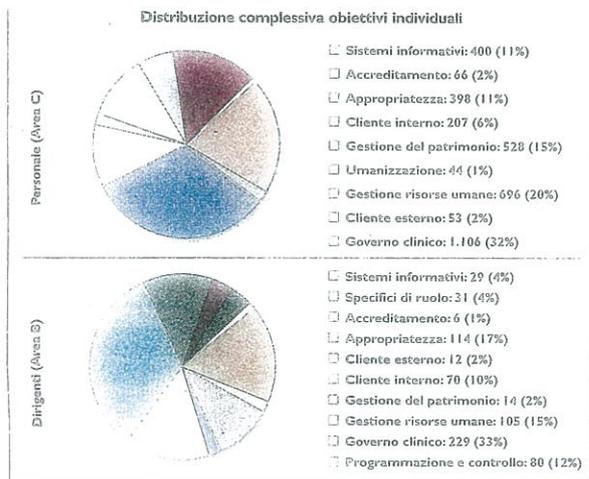
Secondo questo primo livello di valutazione, a entrare nella fascia alta di performance (la prima delle tre previste dalla riforma) è il 46% dei dirigenti, il 40% in fascia media e il 14% nella fascia bassa che non avrebbe diritto ai premi. Simili i risultati per infermieri, tecnici e amministrativi: 45% in fascia alta, 44% in quella intermedia e 11% in fascia bassa che rimarrebbe a bocca asciutta. Percentuali, queste, che al momento non corrispondono ai diversi livelli di incentivi previsti dalla riforma Brunetta. Che assegna, invece, la metà dei premi alla produttività al 25% dei più meritevoli (la fascia alta) e la restante metà al 50% che si colloca nella

fascia intermedia, mentre il 25% che si colloca in fascia bassa resterebbe senza incentivi. Per ora dunque i conti non tornano. E si dovrebbe escludere parte dei promossi dai premi. Ma di sperimentazione si tratta e quindi il test andrà sicuramente affinato anche se il ministro Renato Brunetta si è detto subito «molto soddisfatto» per questo primo collaudo. «Abbiamo registrato dei risultati superiori alle aspettative», ha sottolineato Leonello Tronti, direttore della formazione del personale della Pa, che ha sottolineato il livello di «gradimento» da parte degli stessi valutati.

«È la prima volta che si valutano le performance individuali» ha spiegato Giovanni Monchiero, presidente della Fiaso, che insieme ad Aenas, Formez Pa e Cefpas (per le 17 aziende

siciliane che hanno aderito alla sperimentazione) ha portato avanti il progetto pilota. «E i risultati - aggiunge il presidente di Fiaso - dimostrano l'alto livello di professionalità e la continua spinta al miglioramento di dipendenti e dirigenti delle nostre aziende sanitarie e ospedaliere». Dati positivi che però non hanno convinto i sindacati e che, per il Tribunale del malato, «non corrispondono alle segnalazioni di incuria e comportamenti inadeguati fatte dai cittadini». Secondo l'Anaa-Assomed, il principale sindacato dei medici ospedalieri, il sistema di valutazione «è rigido e grossolano» e male si applica alle specificità della Sanità. «Ai fini della retribuzione di risultato, applicando il modello indicato nella legge 150 (25%-50%-25%) - spiega il segretario nazionale Costantino Troise - un 21% dei dirigenti dovrebbe passare dalla fascia alta alla media e un 11% da questa alla fascia bassa. Lo spostamento coatto dei dirigenti nelle fasce inferiori di valutazione presenta aspetti di dubbia legittimità costituzionale». Senza contare che «si tratta solo di un gioco virtuale», come accusa la Cgil che parla di «fallimento» della riforma Brunetta. «Fino a tutto il 2013 - fanno infatti notare Massimo Cozza e Cecilia Taranto - le retribuzioni rimarranno congelate con la compartecipazione dello stesso Brunetta che doveva premiare i migliori, per effetto della manovra economica varata a luglio dal governo. Quindi la valutazione ci sarà, sì, ma «senza premi».

I criteri di valutazione. Autonomia e responsabilità, qualità del contributo professionale, programmazione e gestione delle attività, relazioni



con i colleghi. Ma anche orientamento e attenzione ai bisogni dell'utenza. Sono solo alcuni dei criteri di valutazione inseriti nelle schede di valutazione - una per i dirigenti e una per il personale del comparto - che le Regioni e le singole Asl potranno modulare rispetto agli obiettivi e alle esigenze delle singole unità operative.

In particolare per la dirigenza sono state valutate competenze e comportamenti e grado di raggiungimento degli obiettivi, dando un voto al contributo alle strategie aziendali e ai programmi delle unità operative, passando per la capacità di gestione di casistica semplice e complessa, di programmazione e organizzazione, relazione con i colleghi e con altri professionisti e strutture, disponibilità e collaborazione lavoro di squadra e attenzione ai bisogni dell'utenza, in partico-

lare nel creare «spazi per l'ascolto e per il trasferimento delle informazioni». Per il personale del comparto si è valutato infine anche «il grado di disponibilità, cortesia, puntualità e presenza», oltre al grado di autonomia e di flessibilità «rispetto alle routine lavorative».

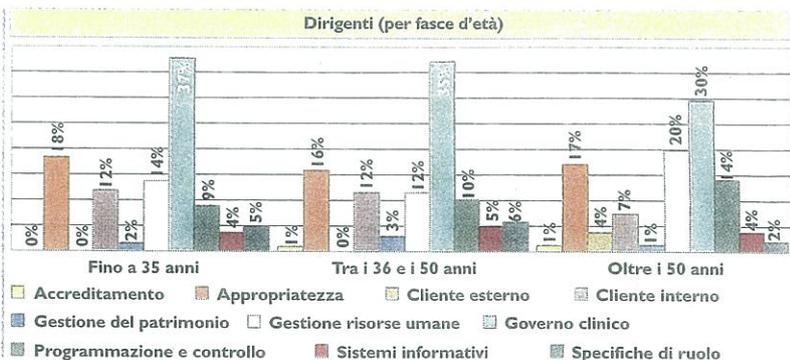
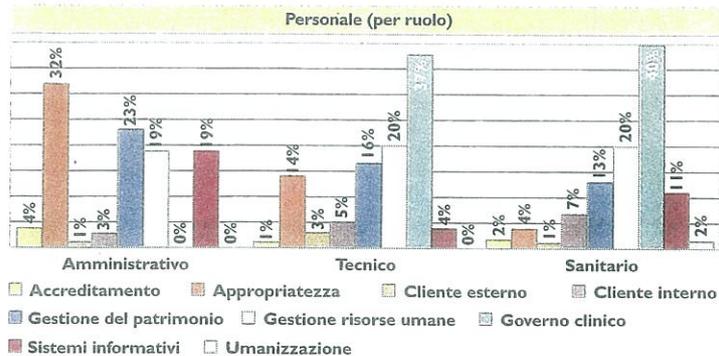
Per andare a regime, e avere ricadute concrete in termini economici per i dipendenti, la valutazione dovrà passare per i giudizi di secondo livello che verranno emessi da Organismi indipendenti di valutazione (Oiv), che le Regioni dovranno creare a partire dal primo gennaio 2011 e che potranno di modulare le risorse per i premi di produttività.

Marzio Bartoloni

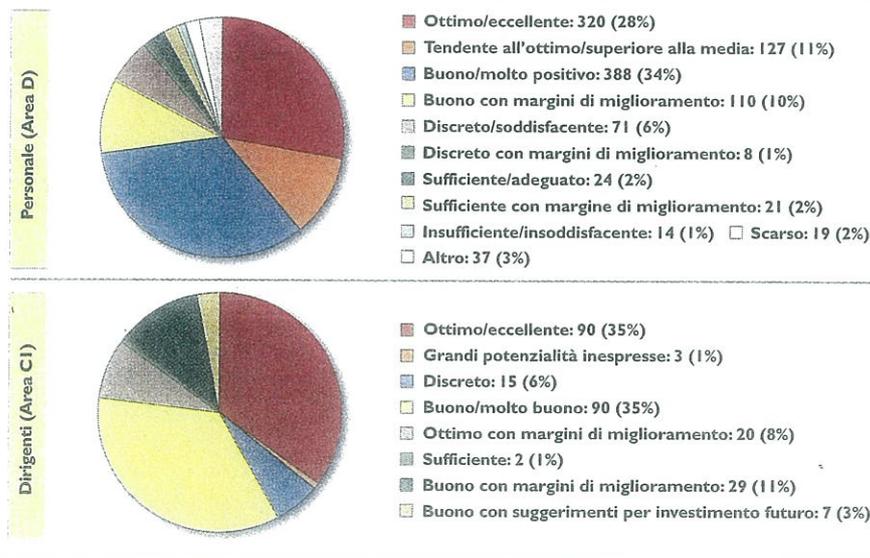
Scheda di valutazione individuale dell'area dirigenza

	Pesatura (1/100)	Valore
1. Partecipazione alla vita organizzativa		
1.1 Contributo alle strategie aziendali. Dimostra interesse, conosce le linee strategiche e li offre con contributo specifico alla loro definizione: si informa sistematicamente ed è attento all'evoluzione dell'azienda		<input type="checkbox"/>
1.2 Contributo ai programmi dell'unità operativa. Partecipa alla definizione dei programmi dell'Uo (piani di lavoro, budget) e agisce coerentemente a essi		<input type="checkbox"/>
1.3 Rispetto dei regolamenti e delle direttive aziendali. È attento a declinare i propri comportamenti professionali nel rispetto delle norme condivise		<input type="checkbox"/>
2. Capacità tecnico-specialistiche e sviluppo professionale		
2.1 Casistica semplice. Dimostra competenze adeguate per la gestione della casistica semplice		<input type="checkbox"/>
2.2 Casistica complessa. Dimostra comp. adeguate per la gestione della casistica (a attività) complessa		<input type="checkbox"/>
2.3 Formazione professionale. Sviluppa una costante attività di aggiornamento e formazione professionale: mantendosi aggiornato sugli sviluppi della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica e contribuendo all'attività di audit e confronto all'interno dell'Uo		<input type="checkbox"/>
3. Capacità di risolvere i problemi		
3.1 Problem solving. Effettua correttamente l'analisi e la diagnosi del problema (raccolta, quantificazione, verifica, ricerca delle cause), ed elabora soluzioni, con atteggiamento costruttivo, prospettando alternative		<input type="checkbox"/>
4. Capacità di programmazione, organizzazione e mantenimento impegni		
4.1 Piani di lavoro integrati. Costruisce piani di lavoro integrati multiprofessionali anche con altre Uo, valuta e introduce i correttivi necessari		<input type="checkbox"/>
4.2 Autonomia decisionale. Sa prendere decisioni in autonomia anche in condizioni d'incertezza ed emergenza assumendosi le responsabilità a esse collegate e rispondendone direttamente		<input type="checkbox"/>
5. Capacità di innovazione		
5.1 Metodologie e tecniche innovative. Propone e sviluppa soluzioni metodologiche e tecniche innovative che concorrono al miglioramento dei processi di lavoro e allo sviluppo della qualità del servizio		<input type="checkbox"/>
5.2 Evoluzione professionale e tecnologica. È attento a seguire l'evoluzione professionale e tecnologica dimostrando altresì capacità di proporre, incoraggiare e sviluppare soluzioni innovative		<input type="checkbox"/>
6. Capacità di relazione con i colleghi		
6.1 Relazione con i colleghi. Interagisce in modo aperto e costruttivo con i colleghi; è autorevole e contribuisce a creare un clima di relazione collaborativa dell'Uo; dimostra disponibilità all'ascolto verso le esigenze dei colleghi		<input type="checkbox"/>
7. Capacità di relazione con le altre strutture organizzative		
7.1 Relazione con professionisti e strutture. Ricerca in modo sistematico l'integrazione organizzativa e favorisce la comunicazione con tutti i professionisti dell'Uo che interagiscono nel processo di erogazione del servizio		<input type="checkbox"/>
7.2 Gestione dei conflitti. Si attiva per prevenire i conflitti organizzativi derivanti dall'utilizzo di risorse condivise e per gestirli con efficacia nel caso si manifestano		<input type="checkbox"/>
8. Capacità di relazione con i pazienti, familiari e associazioni		
8.1 Orientamento ai bisogni dell'utenza. Mantiene con i pazienti, i familiari e la comunità locale rapporti positivi creando spazi per l'ascolto e il trasferimento delle informazioni. Orienta le proprie azioni sulla base di una corretta interpretazione dei bisogni dei clienti e si adopera per la soddisfazione delle loro esigenze		<input type="checkbox"/>
9. Capacità di collaborazione e lavoro di squadra		
9.1 Disponibilità e collaborazione. Offre disponibilità e collaborazione affrontando e risolvendo con equilibrio eventuali incomprensioni/conflitti per pervenire a risultati utili e condivisi. Interagisce positivamente con tutti i ruoli organizzativi del gruppo riconoscendone e valorizzandone le competenze		<input type="checkbox"/>
9.2 Apporto positivo al gruppo di lavoro. Garantisce un costante apporto positivo al gruppo di lavoro attraverso la formulazione di proposte e la condivisione di informazioni		<input type="checkbox"/>

Distribuzione obiettivi individuali



Distribuzione percentuale tipologia giudizi sintetici



Distribuzione percentuale proposta per premi individuali

