

Nucleo Valutazione Prestazioni (NVP) ATS Bergamo
Sintesi dell'incontro di lunedì 13 maggio 2019 - ore 15.30 -17.00
Sala riunioni VI piano, sede ATS di via Galliccioli

Per il NVP

Presenti

- Dottor Sergio Sforzini - presidente
- Dott. Giuseppe Matozzo -componente
- Dr.ssa Roberta Guerini - componente Giunta Regionale Per ATS Bergamo

Per ATS

- Daniela Pominelli – segretaria NVP – verbalizzante

Ordine del giorno:

1. Approvazione verbale del 17 aprile u.s.
2. Obiettivi 2018 correlati alla produttività individuale della dirigenza e del comparto: verifica
3. Varie ed eventuali

1) Approvazione verbale del 17 aprile u.s.

Il dr Sforzini e la dr.ssa Guerini approvano e sottoscrivono il verbale dell'incontro del 17 aprile u.s. Il dott. Matozzo presenza oggi per la prima volta al NVP; è stato nominato con atto deliberativo n. 306 del 9 maggio u.s. in sostituzione del dott. Vincenzo Avolio.

Il Presidente lo aggiorna sulle principali attività di competenza del NVP, con particolare riferimento agli adempimenti ANAC e alla valutazione del personale. Osserva inoltre che negli anni il NVP si è impegnato per supportare ATS nella predisposizione del Piano delle Performance, con buoni risultati in termini di miglioramento degli indicatori e della descrizione del contesto in cui sono inseriti

Sulla valutazione, il Presidente chiede al dott. Canino, Direttore Risorse Umane, di illustrare nel dettaglio il sistema incentivante adottato da ATS BG per il personale della dirigenza e del comparto. Il dott. Canino precisa quanto segue:

Personale del comparto:

- 50% del fondo di risultato è correlato alla performance organizzativa aziendale, attualmente legata all'equilibrio economico rilevato nei CET. L'obiettivo ha target trimestrali che consentono di suddividere in tranches l'erogazione a saldo della premialità;
- 50% del fondo è correlato a obiettivi di struttura, con target annuali. Questa parte di fondo registra forti differenziazioni nella erogazione della premialità dipendenti:
 - o dalle diverse % degli obiettivi assegnati;
 - o dal ruolo ricoperto dal dipendente nel perseguimento dell'obiettivo (responsabile, referente o partecipante¹)

Per il personale del comparto, conclude il dott. Canino, il Direttore Generale ha, inoltre, a disposizione una quota annua pari ad € 10.000,00 per progetti di rilevanza strategica da assegnare a singoli operatori sulla base di ulteriori obiettivi concordati.

Si segnala che negli scorsi mesi il NVP ha già avviato con il Dirigente del Personale, Dott. Canino, una prima riflessione sul superamento del CET come obiettivo di performance organizzativa, evidenziando la necessità del rinnovo di obiettivi ormai così consolidati. NPV si mette, in tal senso, a disposizione della neo insediata Direzione Strategica.

¹ A ruoli diversi corrispondono quote diverse di premialità.

Personale della dirigenza:

- 1) il 50% del fondo di risultato è correlato alla performance organizzativa: obiettivo CET con erogazioni trimestrali;
- 2) il 35% è legato alla valutazione assegnata a seguito della % di raggiungimento degli obiettivi di budget, aziendali e/o regionali, assegnati individualmente e non per UO come per il comparto;
- 3) il 15% viene erogato a seguito della valutazione di performance individuale annuale: ci sono 10 item, per ognuno dei quali viene assegnato un punteggio che va da 0 a 5; il punteggio minimo per accedere alla premialità è 30/50.

Ci sono poi:

- ✓ altri obiettivi strategici, per i quali sono previste quote significative, assegnate a singoli dirigenti dalla Direzione;
- ✓ la valutazione sugli incarichi: UOC, UOS e incarichi professionali

Il sistema, conclude il dott. Canino, è in linea con la Legge Madia, che insiste sulla necessità di erogare la più larga parte della premialità sulla performance organizzativa.

Il Presidente di NPV, ribadendo la necessità di superare “l’obiettivo CET”, suggerisce di allineare, per la sola dirigenza, l’erogazione della premialità del 50% di performance organizzativa al resto della premialità, pur comprendendo come questo rientri nella dialettica tra Direzione Strategica e Sindacati.

2) Obiettivi 2018 correlati alla produttività individuale della dirigenza e del comparto: verifica

Daniela Pominelli riferisce che le valutazioni 2018 sono state concluse; è pervenuta una contestazione.

Il NVP decide di chiedere al valutatore di I istanza del ricorrente una relazione sull’iter seguito: dall’assegnazione degli obiettivi fino alla valutazione; dopodiché lo convoca per approfondimenti al prossimo NVP e verificherà come procedere. Il dott. Canino suggerisce di tener presente il regolamento del Collegio Tecnico (allegato n. 2) approvato con atto deliberativo n. 246/2013, perché ci potrebbero essere degli elementi estensibili al NVP.

Daniela Pominelli chiederà la relazione al direttore di struttura semplice, valutatore di I istanza, e lo inviterà al prossimo NVP.

In chiusura di incontro interviene il Direttore Amministrativo, dott. Paolo Cogliati, per dare il benvenuto al dott. Matozzo e spiegare l’iter seguito per arrivare alla nomina a componente del NVP.

Con riferimento al ricorso, il dott. Cogliati concorda sulle decisioni del NVP e invita a seguire tutti i passaggi formali per verificare il processo.

Bergamo, 13 maggio 2019
Daniela Pominelli
Verbalizzante

F.to dr Sergio Sforzini
F.to dr.ssa Roberta Guerini