

Valutare Salute: presentati i risultati del progetto pilota

Oggi a Roma un convegno per presentare i risultati della sperimentazione della valutazione dei dirigenti e del personale nelle aziende sanitarie

Roma, 20 gennaio 2011. Offrire esperienze ed elementi concreti per agevolare le Regioni nel recepimento della riforma Brunetta del pubblico impiego (D.Lgs. n. 150/2009), con specifico riferimento al tema della valutazione della performance individuale del personale delle Aziende sanitarie. Questo l'obiettivo del **progetto pilota "Valutare salute"** condotto, tra la fine di gennaio e i primi di settembre del 2010, dal Dipartimento della funzione pubblica e da Formez PA, che ne ha curato la realizzazione, in collaborazione con la Federazione italiana delle Aziende sanitarie e ospedaliere (Fiaso), del Centro per la formazione permanente e l'aggiornamento del personale del Servizio Sanitario della Regione Siciliana (Cefpas) e dell'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (Agenas).

I risultati del progetto vengono presentati oggi a Roma, nel corso di [un convegno](#) dedicato, con inizio alle ore 9.00 presso la Sala polifunzionale in via S. Maria in Via, 37, che si concluderà nel pomeriggio con una tavola rotonda.

La sperimentazione ha interessato **22 Aziende sanitarie** su tutto il territorio nazionale e, parallelamente, l'intera sanità pubblica siciliana (17 Aziende sanitarie) per uno studio di caso su un sistema sanitario regionale caratterizzato da criticità. In totale, sono state effettuate **più di 4.000 valutazioni** della performance individuale del personale di comparto e dei dirigenti.

Si è trattato di una sperimentazione pressoché unica di una norma nazionale – in questo caso la valutazione di performance individuale, ovvero uno dei quattro livelli del sistema di valutazione delle amministrazioni pubbliche varato dalla riforma Brunetta – prima del suo recepimento con normativa regionale (che era fissato al 31 dicembre 2010).

Il progetto ha permesso di verificare l'impatto e far emergere le eventuali criticità che può incontrare l'applicazione al mondo sanitario del sistema di valutazione e premialità delineato nel D.Lgs. n. 150/2009. Sono stati messi a punto e sperimentati strumenti di valutazione, procedure, piattaforme web, attività formative e di coaching, percorsi di governance del processo valutativo.

Ciò che, in estrema sintesi, è emerso dalla sperimentazione, rispetto al posizionamento nelle diverse fasce dei dirigenti (46% in fascia alta, 40% in fascia media, e 14% in fascia bassa) e del personale (45% in fascia alta, 44% in fascia media e 11% in fascia bassa), si discosta dalle percentuali di base indicate dal Decreto n. 150/2009 (il 25% in fascia di merito alta; il 50% in fascia di merito intermedia; il 25% in fascia di merito bassa), ma costituisce:

- la prima applicazione in assoluto alla sanità di tale principio, ancora in assenza della regia degli Organismi indipendenti di valutazione (in corso di creazione);
- la dimostrazione che il sistema a tre livelli è pienamente applicabile;

tendendo presente poi che sia la contrattazione integrativa, sia le Regioni nella applicazione del D.Lgs.150 alla propria normativa possono scegliere di indicare percentuali differenti da quelle di base, il risultato appare significativo.

Formez PA continuerà ad impegnarsi su due fronti: quello della valutazione della performance dei servizi sanitari e quello della valutazione dei dirigenti e del personale del comparto

Nell'ambito del Convegno verranno distribuiti i due Rapporti di sperimentazione (nazionale e siciliano) del progetto pilota