In assenza di meccanismi contrattuali meritocratici che impongano una corretta e appropriata valutazione delle performance, l'indagine dell'Agenas rileva come tutti appaino promossi con un raggiungimento del 100% degli obiettivi aziendali. Risultato che, almeno questo, l'Agenzia registra in tutte le aziende sanitarie e ospedaliere testate, indipendentemente della collocazione geografica. **Segue, quindi, una distribuzione dei fondi destinati al risultato a "pioggia" atteso che tutti raggiungono il massimo delle votazioni.**

La distorsione del meccanismo genera, inoltre, ulteriore danno perché per conferire il massimo del punteggio al dipendente si dichiara anche un raggiungimento del 100% dei risultati, distorcendo l'intero sistema, **tanto che i fondi destinati a tale incentivo (fondo di risultato) sono spalmati omogeneamente su tutto il personale con ricaduta negativa in termini d'efficacia della politica incentivante.**

Addirittura, il rapporto dell'Agenas rivela come, ad ulteriore prova dell'inefficacia del sistema valutativo, siano erogati acconti sulla produttività che, nel caso del personale del comparto, si attesta sull'80% ed è circa del 50% per il personale dirigenziale (tra cui i veterinari).
Il premio, che andrebbe semmai erogato al raggiungimento degli obiettivi, si trasforma così in un "acconto", **indebolendo, di fatto, lo strumento contrattuale ideato per motivare il personale**, soppiantando i precedenti criteri che gratificavano esclusivamente l'anzianità di servizio.

Oggi la ricerca dell'Agenas porta alla ribalta istituzionale quanto avevamo già evidenziato dalle pagine di 30giorni in merito alle resistenze da parte del sistema sanità ad aprirsi alle innovazioni gestionali, che tuttavia restano ben codificate dalla normativa di riferimento (DLgs 286/99) e nei contratti di lavoro. **La stessa Agenas indica alcune soluzioni** per ridare efficacia al sistema valutativo, iniziando da una maggior autonomia da parte delle aziende fino alla necessaria interlocuzione del livello regionale con il livello aziendale.

Non ultimo, bisogna lavorare molto sul fattore umano ancora trascurato. Occorre intervenire su i comportamenti aziendali del personale accrescendo il senso d'appartenenza all'azienda e promuovendo una nuova cultura orientata alla responsabilizzazione e al raggiungimento dei risultati i quali però, aggiungiamo noi, devono essere condivisi e individuati con il fattivo coinvolgimento dei dirigenti, che, troppo spesso, restano confinati al di fuori dei processi decisionali.

Antonio Gianni

il punto

Ancora una volta si registra la miopia delle Aziende Sanitarie, orientate verso i processi di budget più che sull'incentivazione del personale. Che è sempre promosso in blocco. Tutti raggiungono gli obiettivi aziendali al cento per cento. Lo dice uno studio dell'Agenas.

Quali meccanismi hanno messo in campo le contrattazioni integrative aziendali per promuovere la meritocrazia all'interno del Servizio Sanitario Nazionale? Con quali parametri si è incentivato il personale? Sono interrogativi ai quali risponde l'Agenas, l'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali, che ha recentemente pubblicato il resoconto della propria indagine per conto del Ministero del Welfare. L'Agenas è un ente nazionale con personalità giuridica di diritto pubblico e svolge un ruolo di collegamento e di supporto decisionale per il Ministero del Welfare e le Regioni sulle strategie di sviluppo del Servizio Sanitario Nazionale.

Saggiate su tutto il territorio le politiche incentivanti messe in campo dalle contrattazioni decentrate, lo studio ha evidenziato, nero su bianco, il fallimento del processo "premiante" ricondotto sostanzialmente nei fatti a un'incentivazione a pioggia che non solo non accontenta nessuno ma, a ricaduta, demotiva i meritevoli. L'indagine ha anche misurato gli scostamenti retributivi dalla media nazionale: per quanto attiene ai veterinari si misurano sostanziali differenziazioni salariali nelle parti accessorie dello stipendio.
Si va da un +30% della provincia autonoma di Bolzano che rappresenta la realtà territoriale con il maggior incremento retributivo al -10% dei colleghi del Lazio, che restano il fanalino di coda di scostamenti diversificati sull'intero territorio nazionale che vedono comunque i colleghi delle Regioni del sud sostanzialmente (esclusa solo la regione Basilicata) penalizzati nelle voci accessorie delle rispettive remunerazioni.

La ricerca dell'autorevole Agenzia non si limita soltanto ad una elencazione ragionieristica delle voci stipendiali accessorie, ma analizza le criticità del sistema dei meccanismi di valutazione del personale del Ssn, individuando tra gli *step* negativi anche quello legato alla fase della contrattazione integrativa. Momento pattizio, quest'ultimo, giudicato frammentato nei suoi istituti e privo del dovuto coordinamento regionale che, ove attivato, è risultato fortemente in ritardo.