

**IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA
PERFORMANCE
DELL’A.O.U. SAN LUIGI GONZAGA DI ORBASSANO**

1. Normativa di riferimento	pag. 2
2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance	pag. 4
2.1 La performance	pag. 4
2.2 Principi generali	pag. 5
2.3 Descrizione generale del Sistema	pag. 5
2.4 Gli indicatori	pag. 6
2.5 Il target	pag. 6
2.6 La Struttura tecnica permanente	pag. 7
3. Il Ciclo di gestione della performance	pag. 7
4. Il processo di misurazione e valutazione delle performance	pag. 12
4.1 La misurazione e la valutazione della performance organizzativa	pag. 12
4.2 La misurazione e la valutazione della performance individuale	pag. 13
5. Le procedure di conciliazione	pag. 14
6. Raccordo e integrazione con i sistemi di controllo e i documenti di programmazione finanziaria e bilancio	pag. 14
7. Raccordo tra PTPC e della Trasparenza	pag. 14
8. Pubblicità	pag. 14
9. Azioni di miglioramento	pag. 15

1. Normativa di riferimento

Le principali norme di riferimento pertanto sono:

- D.Lgs 165 del 30/03/2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenza delle amministrazioni pubbliche “ e s.m.i.
- D.Lgs. 150 del 27/10/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, modificato con D.Lgs n.74 del 25.05.17
- D.Lgs. 502 del 30/12/1992 “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’art. 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421” e s.m.i.;
- D.Lgs. 229 del 19/06/1999 “Norme per la razionalizzazione del Servizio sanitario nazionale, a norma dell'articolo 1 della legge 30 novembre 1998, n. 419”;
- D.Lgs. 286 del 30/07/1999 “Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59”;
- Legge 190 del 06/11/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”;
- D.Lgs. 33 del 14/03/2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle Pubbliche Amministrazioni;
- D.L n. 80 del 09.06.2021 convertito dalla legge n. 113 del 06/08/2021 “Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del PNRR e per l’efficienza della giustizia”;
- DPR n. 81 del 24.06.2022 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di attività ed organizzazione”;
- Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 28.11.2023 avente ad oggetto “ Nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della *performance individuale*” e la direttiva del 24.01.2024 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, relativa alle prime indicazioni operative in merito

Si richiamano altresì:

- a) La DGR n. 25- 6944 del 23/12/2013 con la quale la Regione Piemonte ha fornito le linee di indirizzo per le Aziende e gli Enti del Sistema Sanitario Regionale per la costituzione ed il funzionamento degli Organismi Indipendenti di Valutazione (O.I.V.) in applicazione al D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. in materia

di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, nonché gli indirizzi per il Piano ed il Ciclo di Gestione della Performance”;

- b) Le Delibere della Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche, ora Autorità Nazionale Anticorruzione (A.N.AC.):
- ✓ n. 89/2010 “Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (artt. 13, comma 6 lett. d) e 30, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”;
 - ✓ n. 104/2010 “Definizione dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance entro il 30 settembre 2010”;
 - ✓ n. 112/2010 “Struttura e modalità di redazione del Piano della performance (art. 10, comma 1, lett. a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150”;
 - ✓ n. 113/2010 “In tema di applicazione del D.Lgs. 150/2009 e della delibera n. 88/2010 agli Enti del Servizio Sanitario Nazionale”;
 - ✓ n. 114/2010 “Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 30, comma 3, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)”;
 - ✓ n. 1/2012 “Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance”;
 - ✓ n. 4/2012 “Linee guida relative alla redazione della Relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull’Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all’integrità”;
 - ✓ n. 5/2012 “Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”;
 - ✓ n. 6/2012 “Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance”;
 - ✓ n. 6/2013 “Linee guida relative al ciclo di gestione della performance per l’annualità 2013”;
 - ✓ n. 23/2013 “Linee guida relative agli adempimenti di monitoraggio degli OIV e alla relazione degli OIV sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni”;
- c) la deliberazione n. 2/2017 “ Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance dei Ministeri” del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- d) le vigenti disposizioni contrattuali del personale del comparto e delle aree dirigenziali per quanto attiene la valutazione del personale

2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance

2.1 La performance

La performance è intesa come il contributo che ciascun soggetto (individuo, organizzazione) apporta al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'AOU San Luigi.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito indicato Si.Mi.Va.P) consente di:

- definire meglio gli obiettivi
- verificare che gli stessi siano stati conseguiti
- gestire con maggiore efficienza le risorse ed i processi organizzativi
- aumentare le competenze professionali
- rafforzare le responsabilità
- promuovere il miglioramento continuo dei servizi resi ai cittadini.

Tale sistema è orientato principalmente al cittadino - la cui soddisfazione costituisce il vero motore dei processi di miglioramento e innovazione – ed è fortemente integrato con la mission aziendale, che è innanzitutto quella di soddisfare i bisogni di salute della popolazione di competenza, mediante l'erogazione delle prestazioni sanitarie con efficiente gestione delle risorse disponibili, al fine di garantire prestazioni di cura efficaci, offerte con la tempestività necessaria, nel rispetto della persona ed in condizioni di sicurezza.

Poiché il contributo alla performance può essere apportato da ogni soggetto del sistema o in modo individuale o come parte di una unità organizzativa, la performance viene distinta in:

- 1) performance organizzativa che considera l'Azienda nel suo complesso, rispetto all'efficace raggiungimento degli obiettivi strategici (che derivano dal Piano Socio Sanitario Regionale, dagli obiettivi di mandato e, per l'incentivazione dei Direttori Generali, dai Programmi e Piani operativi regionali correlati), nonché tutte le articolazioni aziendali dotate di autonomia gestionale e correlate responsabilità (Dipartimenti, Strutture Complesse, Strutture Semplici Dipartimentali e Strutture Semplici);
- 2) performance individuale (riferita a tutto il personale, sia dirigenziale che del Comparto).

In tutte le fasi del ciclo della Performance è operata una stretta correlazione tra la performance organizzativa e quella individuale in quanto solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente il raggiungimento di risultati organizzativi.

In particolare per i direttori delle strutture la valutazione della performance individuale concerne il contributo individuale ai risultati della gestione, nonché le capacità e competenze dimostrate.

La Direzione Aziendale, nell'ottica del soddisfacimento dei bisogni di salute della popolazione di competenza individua, nel Piano Integrato di attività ed Organizzazione (PIAO), le aree strategiche di intervento, dalle quali sono estrapolati gli obiettivi strategici triennali e da questi gli obiettivi aziendali annuali da assegnare alle varie strutture.

La trasparenza dei processi è garantita dalla pubblicazione sul sito istituzionale, in apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente", dei documenti previsti dalla normativa (PIAO, Relazione annuale sulla performance, Si.Mi.Va.P., dati retributivi della premialità, nominativi e curricula dei componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione).

E' inoltre pubblicata sul sito Intranet aziendale la documentazione relativa all'assegnazione ed al monitoraggio degli obiettivi.

2.2 Principi generali

Per perseguire il miglioramento della qualità dei servizi offerti e la crescita delle competenze professionali degli operatori, il Si.Mi.Va.P si fonda sui seguenti principi:

- valorizzazione del merito, sia in termini individuali che di struttura
- pari opportunità di diritti e di doveri (diritti del dipendente e sua responsabilità nei confronti della collettività)
- trasparenza nei risultati conseguiti.

2.3 Descrizione generale del Sistema

Come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dalla D.G.R. n. 25-6944 del 23/12/2013, il Sistema di misurazione e valutazione della performance è lo strumento operativo che le Aziende Sanitarie devono utilizzare al fine della valutazione annuale della performance organizzativa ed individuale.

Il Si.Mi.Va.P. individua:

- a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;
- b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;
- d) le modalità di raccordo e di integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e bilancio.

Il Sistema di misurazione della performance dell'AOU San Luigi rispetta i seguenti requisiti:

- chiara definizione degli obiettivi e loro valenza temporale
- individuazione di specifici indicatori target e loro fonti;
- rilevazione effettiva della performance, secondo la frequenza e le modalità definite nel ciclo della performance.

Il Sistema si basa sull'oggettività della misurazione e della valutazione, a partire dalla individuazione degli indicatori fino alla misurazione ed all'analisi degli scostamenti, individua le responsabilità dei soggetti coinvolti nel processo e prevede idonee modalità per assicurare la trasparenza del processo di gestione della performance sia nei confronti del personale che nei confronti degli stakeholders.

E' previsto indicativamente un set di obiettivi per ogni struttura, articolato in pesi.

Nel caso in cui, per il singolo obiettivo siano individuati più indicatori, il peso dell'obiettivo è equamente distribuito tra gli stessi.

2.4 Gli indicatori

Gli indicatori sono elementi fondamentali del Sistema.

L'indicatore di performance è lo strumento che rende possibile la misurazione oggettiva del grado di raggiungimento dell'obiettivo; deve possedere le seguenti caratteristiche:

- a) comprensibilità (chiaro, contestualizzato, concreto, intellegibile);
- b) rilevanza (riferibile all'obiettivo, utile e significativo);
- c) confrontabilità (comparabile nel tempo rispetto alla stessa organizzazione e/o rispetto a organizzazioni simili e attività standard);
- d) fattibilità (sostenibile dal punto di vista finanziario e rispetto all'arco temporale di riferimento);
- e) affidabilità (capace di rappresentare e misurare un fenomeno).

2.5 Il target

Un target è il risultato che un soggetto si prefigge di ottenere rispetto ad un'attività o un processo misurato su un indicatore, entro uno specifico intervallo temporale.

E' necessario che:

- il target sia sfidante ma raggiungibile con le risorse assegnate;
- il target sia quantificabile e misurabile attraverso l'utilizzo di indicatori;
- il target sia accettato dall'individuo o dal gruppo incaricato di raggiungerlo.

Gli obiettivi quantitativi sono misurati in percentuale al grado di raggiungimento dell'obiettivo (con un criterio, quindi, di proporzionalità) definendo un eventuale margine di tolleranza rispetto al target atteso, entro il quale l'obiettivo possa ritenersi pienamente raggiunto.

2.6 La Struttura tecnica permanente

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance deve possedere una struttura di supporto.

Nell'AOU San Luigi la Struttura Tecnica Permanente di supporto all'O.I.V. è individuata nella SC Risorse Umane e svolge le seguenti attività:

- coadiuva i soggetti coinvolti nel processo di misurazione e valutazione della performance (l'Organismo Indipendente di Valutazione, la Dirigenza ed il Personale) nello svolgimento delle loro specifiche attività;
- cura i rapporti fra l'Azienda ed i Componenti dell'O.I.V., svolge la funzione di segreteria dell'Organismo, ne verbalizza le sedute, costituisce e conserva l'archivio;
- svolge un ruolo di 'interfaccia tecnica' tra l'O.I.V. e i dirigenti nell'ambito del processo di misurazione e valutazione, interagendo con le diverse unità organizzative e, in particolare, con quelle coinvolte nella pianificazione strategica e operativa, nella programmazione economico finanziaria e nei controlli interni;
- assicura all'Azienda il necessario supporto metodologico e strumentale allo svolgimento dell'intero Ciclo di gestione della performance, alla stesura del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (Si.Mi.Va.P.), del PIAO e della Relazione sulla performance.

La Struttura Tecnica Permanente si interfaccia con le altre strutture aziendali per l'acquisizione delle informazioni necessarie alla misurazione ed alla valutazione degli obiettivi.

3. Il Ciclo di gestione della performance

Il Ciclo della Performance fa riferimento all'anno solare, che coincide con l'esercizio contabile e di budget e si conclude con la valutazione della performance organizzativa delle articolazioni aziendali, effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), su istruttoria della Struttura Tecnica Permanente, nonché con la valutazione della performance individuale.

Tale ciclo si articola in tre fasi, ovvero:

- A) la definizione e assegnazione degli obiettivi;
- B) il monitoraggio dei risultati in corso di esercizio;
- C) la verifica di fine periodo.

L'individuazione degli obiettivi aziendali di interesse regionale unitamente ad altri obiettivi strategici aziendali confluisce nella preventiva declinazione degli obiettivi (quantitativi e qualitativi) alle strutture aziendali, in incontri organizzati dalla Direzione Aziendale a livello Dipartimentale (per le strutture Sanitarie) e con i Responsabili/Direttori delle SC/SS amministrative e tecniche.

Obiettivi, indicatori e target sono inseriti nelle schede di budget sottoscritte dai Responsabili/Direttori, con possibilità di inserimento di commenti e/o osservazioni delle quali l'Organismo di Valutazione terrà conto in sede di valutazione sul raggiungimento finale.

I Direttori /Responsabili delle strutture aziendali (SC/SSD/SS) condividono gli obiettivi con il personale della struttura

La programmazione della performance è pertanto, nell'ambito dell'AOU San Luigi, frutto di un processo di proposta, condivisione e quindi consolidamento degli obiettivi medesimi, con possibilità di rimodulazione degli stessi in corso d'anno, in relazione ad eventuali rilevate criticità sul relativo raggiungimento.

In tale contesto un ruolo rilevante è rivestito dal controllo di gestione e dai sistemi informativi quali strumenti di registrazione, sul sistema informatico di gestione della performance, dell'avvenuto svolgimento delle attività pianificate in fase di definizione dell'obiettivo e mirate alla realizzazione del medesimo.

Utili a tal fine sono i sistematici confronti con la Direzione Generale e con le strutture assegnatarie delle schede di budget, con riferimento ai dati relativi all'attività e ai costi, pubblicati mensilmente dal Controllo di Gestione sulla intranet aziendale.

La Direzione Aziendale presidia il costante processo di monitoraggio attraverso riunioni periodiche con le strutture aziendali convocate, ove ritenuto necessario, tanto sulla base di criticità evidenziate nel percorso di realizzazione degli obiettivi quanto per una analisi sull'andamento degli stessi.

Ruolo fondamentale nel processo di monitoraggio intermedio degli obiettivi è svolto dall'OIV che verifica - entro il 30 settembre dell'anno di riferimento e con accesso alle risultanze dei sistemi di controllo di gestione e a tutta la documentazione in possesso dell'Azienda - l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi, con segnalazione della necessità o dell'opportunità di interventi correttivi in corso di esercizio.

E' possibile, in corso d'anno, la revisione di obiettivi, in caso di provata impossibilità del raggiungimento degli stessi dovuta ad errate previsioni o a sopravvenute situazioni non prevedibili.

Alla chiusura dell'anno si procede alla misurazione della performance organizzativa a livello complessivo aziendale e di struttura, nonché della performance individuale del personale dirigente e del comparto.

La valutazione della performance aziendale compete all'Assessorato regionale e a tale scopo viene redatta apposita Relazione annuale, trasmessa in Regione e presentata alla Conferenza dei Sindaci.

La valutazione della performance organizzativa di struttura compete all'O.I.V. che la trasmette alla Direzione Aziendale e si traduce nella valutazione della performance dei Dirigenti Responsabili delle strutture, sulla base dell'istruttoria effettuata dalla Struttura Tecnica Permanente.

La valutazione della performance individuale misura l'apporto al raggiungimento degli obiettivi di struttura ed è effettuata dal diretto superiore del valutato, secondo i principi del contraddittorio e della partecipazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance è collegato al sistema premiante e la valutazione conclusiva annuale ha effetto ai fini del riconoscimento degli incentivi dal medesimo previsti.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale sono illustrate nella Relazione annuale sulla performance, pubblicata sul sito Internet aziendale e sul sito istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente ed inviata al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Lo schema di seguito riportato illustra il processo nel dettaglio, con la specificazione di fasi, tempi, modalità e responsabilità.

Fasi	Tempi	Modalità	Responsabilità
Definizione degli obiettivi organizzativi articolati area per area	dicembre-gennaio	Individuazione delle strutture che hanno responsabilità di budget e/o di conseguimento di obiettivi di gestione. Creazione delle schede di budget/obiettivi Negoziazione degli obiettivi	Direzione Generale, Direttori/ Responsabili
Approvazione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO)	entro 31 gennaio (salvo diverse disposizioni nazionali e/o regionali)	Stesura del documento Deliberazione di approvazione del PIAO riportante, nella sezione "Performance", gli obiettivi annuali assegnati a tutte le articolazioni aziendali Presentazione all'OIV Pubblicazione del PIAO sul sito del Dipartimento della Funzione pubblica	Direzione Generale

		Pubblicazione della sezione “Performance” del PIAO sul sito internet aziendale e sul sito istituzionale, sezione “Amministrazione Trasparente “	
Eventuale attribuzione degli obiettivi individuali ai dirigenti gestionali nell’ambito del PIAO	Entro 31 gennaio (salvo diverse disposizioni nazionali e/o regionali)	Assegnazione e condivisione degli obiettivi. Sottoscrizione degli obiettivi con l’apposita scheda	Direzione Generale,
Monitoraggio sull’avvio del ciclo di gestione della performance	Entro 30 giorni dall’assegnazione	Redazione e trasmissione al Dipartimento della Funzione pubblica dell’esito del controllo riguardante l’avvio del ciclo della performance.	O.I.V.
Monitoraggio sull’assegnazione degli obiettivi individuali (ove assegnati)	Entro 30 giorni dall’assegnazione	Redazione e trasmissione al Dipartimento della Funzione Pubblica dell’esito del monitoraggio della fase di assegnazione degli obiettivi individuali	O.I.V.
Monitoraggio intermedio degli obiettivi e attivazione di eventuali correttivi	Entro il 30 settembre	Raccolta, a cura della Struttura Tecnica Permanente, della documentazione prodotta dai Direttori/ Responsabili e dal Controllo di Gestione sul grado di raggiungimento degli obiettivi. Eventuale attivazione di interventi correttivi.	Direzione Generale, Direttori/ Responsabili, Controllo di Gestione.
Misurazione e valutazione annuale della performance organizzativa	Entro il 30 aprile dell’anno successivo	Raccolta della documentazione prodotta dai Direttori/ Responsabili e dal Controllo di Gestione a cura della Struttura tecnica permanente. Valutazione della performance a cura dell’O.I.V.	Direttori/ Responsabili, O.I.V., Struttura tecnica permanente, Direzione Generale, Controllo di Gestione

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni	Entro il 30 aprile dell'anno successivo	Redazione della relazione con riferimento al ciclo della performance dell'anno precedente Invio della relazione alla Direzione Generale ed al Dipartimento della Funzione Pubblica Pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".	O.I.V., Struttura Tecnica Permanente
Misurazione e valutazione annuale della performance individuale	Entro il 30 giugno dell'anno successivo	Compilazione informatizzata schede di valutazione per i dirigenti gestionali e professionali Raccolta dei reports attestanti il grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi di struttura da parte del personale del comparto.	Dirigente sovraordinato. Validazione da parte dell'OIV
Redazione e adozione della Relazione Annuale sulla Performance	Entro il 31 luglio dell'anno successivo	Predisposizione della Relazione Annuale sulla Performance Adozione della Relazione con deliberazione del Direttore Generale	Direzione Generale.
Validazione della Relazione sulla performance	Entro il 15 settembre dell'anno successivo	Approfondimento dei contenuti della Relazione ed elaborazione del documento di validazione della stessa da parte dell'O.I.V. Trasmissione, da parte dell'O.I.V., del documento di validazione alla Direzione Generale Pubblicazione della Relazione sulla performance e del relativo documento di validazione sul sito internet aziendale e sul sito istituzionale nella sez. Amm.ne Trasparente	O.I.V., Direzione Generale, Struttura Tecnica Permanente

Utilizzo dei sistemi premianti, secondo i criteri di valorizzazione del merito	Dopo la validazione della Relazione sulla performance	Erogazione al personale dipendente del saldo della retribuzione di risultato/premialità, come da contratti integrativi aziendali, secondo le risultanze delle performance indicate nella delibera di valutazione raggiungimento obiettivi.	SC Risorse Umane
Rendicontazione dei risultati		Trasmissione della relazione sulla performance al Responsabile aziendale per la Trasparenza e la Prevenzione della corruzione.	SC Risorse Umane

A conclusione del processo di valutazione sul raggiungimento degli obiettivi la Direzione Generale prende in esame le criticità emerse con riferimento ai mancati/parziali raggiungimenti, definendo contestualmente, anche previo eventuale confronto con l'OIV, le relative aree di miglioramento ed una eventuale ricalibrazione dei medesimi

4. Il processo di misurazione e valutazione della performance

4.1 La misurazione e la valutazione della performance organizzativa

Ai fini dell'erogazione del trattamento accessorio, si applicano i seguenti criteri:

- Ogni obiettivo specifico assegnato ad una struttura ha un proprio peso, per un totale pari a 100
- Per ogni singolo obiettivo uno scostamento fino al 5% equivale a raggiungimento pieno.
- Il peso totale degli obiettivi raggiunti e la conseguente quota incentivante vengono definiti nel seguente modo:
 - ✓ Peso totale degli obiettivi raggiunti 95- 100: quota incentivante corrisposta in toto
 - ✓ Peso totale degli obiettivi raggiunti 30 – 94 : quota incentivante corrispondente al valore raggiunto

- ✓ peso totale degli obiettivi raggiunti inferiore a 30 nessuna quota incentivante

4.2 La misurazione e la valutazione della performance individuale

La Valutazione della Performance Individuale riguarda tutti i dipendenti e gli universitari convenzionati ed ha periodicità annuale.

L'esito positivo costituisce titolo per la corresponsione del relativo trattamento di risultato/premialità

La SC Risorse Umane - entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di riferimento - acquisisce la documentazione riferita al grado di partecipazione individuale del personale al raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza, attestato dal diretto Responsabile con le seguenti modalità:

Personale del Comparto

Compilazione del report finale sul raggiungimento obiettivi, con specificazione dell'apporto (espresso in percentuale) fornito da ogni operatore; in caso di percentuale inferiore al 100%, è da acquisirsi la firma dell'interessato per presa visione

Dirigenza

Compilazione informatizzata, da parte del valutatore di prima istanza, della scheda annuale di valutazione (per i dirigenti con incarico professionale) o di valutazione gestionale (per i Direttori di Dipartimento, Direttori/ Responsabili di Struttura), secondo la seguente piramide valutativa:

- Direttore Sanitario/Amministrativo nel caso in cui il valutato sia Direttore di Dipartimento o di struttura in staff alla Direzione Aziendale o comunque non inserita in struttura dipartimentale;
- Direttore del Dipartimento per le strutture complesse e semplici inserite nel Dipartimento;
- Direttore della struttura complessa per i Responsabili di struttura semplice interna a struttura complessa;
- Direttore della struttura complessa di appartenenza per i dirigenti con incarico professionale

L'Organismo Indipendente di Valutazione è preposto alla verifica e validazione della correttezza metodologica della suddetta valutazione di prima istanza.

L'eventuale non raggiungimento individuale, da parte di un dirigente con incarico professionale, degli obiettivi o raggiungimento degli stessi in quota minore rispetto al risultato conseguito dalla struttura di afferenza, deve essere esplicitato, dal relativo Direttore/Responsabile con una relazione chiara e circostanziata.

In caso di valutazione gestionale annuale negativa o non completamente positiva di un Direttore/ Responsabile di Struttura - da motivarsi nella sezione riservata al giudizio complessivo della relativa scheda - , viene di seguito definita la percentuale della quota di trattamento di risultato spettante, rapportata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi da parte della struttura, in relazione alla tipologia del giudizio complessivo:

- giudizio complessivo scarso : 70%
- giudizio complessivo sufficiente: 80%
- giudizio complessivo discreto : 90%

Qualora la valutazione annuale, ancorchè positiva ma con segnalazione di criticità, non venga accettata dal Dirigente Valutato, è prevista l'attivazione di un contraddittorio tra le parti, alla presenza, per quanto di competenza, del Direttore Sanitario/Amministrativo, con acquisizione delle deduzioni/controdeduzioni e stesura del relativo verbale da allegarsi alla scheda di valutazione.

In caso di mancata accettazione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi o del giudizio di cui sopra da parte del valutato (dirigente con incarico professionale o gestionale) su richiesta delle parti (singolarmente o congiuntamente), l'OIV interviene come valutatore di II istanza.

Valutazione titolari incarico di posizione e di funzione

Il risultato delle attività svolte dai dipendenti titolari di incarico è soggetto a specifica valutazione annuale nonché a valutazione al termine dell'incarico, secondo i criteri e la procedura prevista dalla specifica regolamentazione aziendale.

5. Le procedure di conciliazione

In materia di valutazione della performance individuale, il valutatore di seconda istanza è rappresentato dall'O.I.V.

6. Raccordo e integrazione con i sistemi di controllo e i documenti di programmazione finanziaria e bilancio

Come previsto dall'articolo 5, comma 1, e dall'articolo 10, comma 1, lett. a), del D.Lgs 150/09, la pianificazione della performance dell'AOU San Luigi viene realizzata in coerenza con il processo di programmazione (ad es. degli investimenti) e

con il Bilancio di previsione annuale, utilizzando strumenti integrati dei due processi (in particolare il supporto della contabilità analitica per centri di costo).

7. Raccordo con il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza

Così come previsto dall'art. 8 /bis della legge n. 190/2012 il coordinamento tra Piano della Performance e il PTPC e Trasparenza è realizzato inserendo nelle schede obiettivi delle strutture amministrative e della Direzione Sanitaria di Presidio una sezione dedicata agli adempimenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, con previsione di audit di verifica effettuati dal Responsabile PCT aziendale.

8. Pubblicità

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede la massima trasparenza dei processi, operata attraverso la pubblicazione sul sito internet istituzionale, in apposita sezione di facile accesso e consultazione, denominata "Amministrazione Trasparente" dei seguenti documenti:

- a) PIAO (sezione "Performance");
- b) Relazione sulla Performance (da cui emerge la differenziazione nell'utilizzo della premialità) e relativo documento di validazione;
- c) Nominativi, curricula, compensi e tutta la documentazione inerente i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nonché il regolamento di funzionamento dell'organismo;
- d) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- e) Ammontare complessivo dei premi collegati alle performance stanziati per il Personale del comparto, Personale dell'Area Sanità e dell'Area Funzioni Locali (sezione Dirigenti APT)

9. Azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Le principali aree di miglioramento del ciclo di gestione della performance sono di seguito elencate:

- miglioramento dell'integrazione del ciclo della performance organizzativa e della performance individuale;
- attuazione verifiche intermedie ed interventi di calibrazione;
- miglioramento continuo dell'accuratezza e della tempestività dei dati periodici infra-annuali, quali condizione necessaria alla realizzazione del monitoraggio dello stato di avanzamento del grado di raggiungimento del target prefissato, con conseguente possibilità di apportare i necessari correttivi.