

AZIENDA OSPEDALIERA "SANT'ANNA E SAN SEBASTIANO"
DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALIZZAZIONE
DI CASERTA

Deliberazione n° 393 del 14 giugno 2018

Oggetto: APPLICAZIONE ATTO AZIENDALE APPROVATO CON DCA 46/2017 E CON DELIBERAZIONE N.234/2018 PUBBLICATO SUL BURC N°79/2017 ED AGGIORNATO NEL RISPETTO DEL DCA 8/2018 - ADOZIONE REGOLAMENTO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.

**IL DIRETTORE U.O.C. APPROPRIATEZZA, EPIDEMIOLOGIA CLINICA E VALUTATIVA,
FORMAZIONE, QUALITA' E PERFORMANCE**

A conclusione di specifica istruttoria, descritta nella narrazione che segue, si rappresenta che ricorrono i presupposti finalizzati all'adozione del presente provvedimento, ai sensi dell'art.2 della Legge n.241/1990 e s.m.i.,

Premesso che

- con deliberazione n.150 del 27/09/2017 e s.m.i. questa Azienda ha provveduto ad adottare l'Atto Aziendale, in conformità alle linee di programmazione regionale ed alle prescrizioni del DCA n.33 del 17/05/2016;
- con Decreto n. 46 del 20/10/2017 avente per oggetto: "D.C.A. n.33/2016 Piano Regionale di Programmazione della Rete Ospedaliera ai sensi del D.M.70/2015. Atto aziendale A.O.R.N. Sant'Anna e San Sebastiano di Caserta" è stato approvato dalla Struttura Commissariale e pubblicato sul B.U.R.C. n°79 del 30.10.2017;
- in data 12.02.2018 è stato pubblicato sul BURC n.12 il DCA n.8/2018 del 01.02.2018 con cui viene aggiornato il Piano Regionale di Programmazione della Rete Ospedaliera già adottato ai sensi al D.M. 70/2015 che, rispetto a quanto disposto dal DCA 33/2016 ha interessato l'A.O.R.N. di Caserta solamente per una riduzione a livello aziendale di n. 11 posti letto;
- con deliberazione n. 234 del 17.04.2018 questa A.O.R.N. ha preso atto del Decreto del Commissario ad Acta n.8 del 01/02/2018 pubblicato sul BURC n.12 del 12.02.2018 avente ad oggetto "*Piano Regionale di Programmazione della Rete Ospedaliera ai sensi del D.M. 70/2015 – Aggiornamento*" e, per l'effetto, si è provveduto all'adeguamento dell'Atto Aziendale già approvato con DCA 46/2017 e pubblicato sul BURC n°79/2017.

Considerato che

- l'articolo 10.2 del nuovo Atto Aziendale prevede che per una corretta e completa applicazione del presente Atto Aziendale, l'Azienda adotta i regolamenti interni tra i quali è ricompreso quello per il sistema di misurazione e valutazione delle performance.

Dato atto che

- le OO.SS. dell'area dirigenza medica e S.P.T.A. e dell'area Comparto in data 31.05.2018 sono state convocate per il giorno 06.06.2018 con note Prot. 14770/u e Prot. n. 14771/u per discutere in decentrata, ognuno per quanto di competenza, i regolamenti aziendali tra cui quello relativo al sistema di misurazione e valutazione delle performance;
- nella stessa seduta veniva concordato il termine del 13.06.2018 per la trasmissione di eventuali ulteriori osservazioni/considerazioni da parte delle OO.SS.;
- a Regione Campania con nota prot.364451 del 06.06.2018 ha comunicato l'approvazione del DCA 8/2018 da parte del tavolo interministeriale;
- in data 13.06.2018, la Direzione Strategica prende atto delle osservazioni fatte pervenire dalla O.S. CIMO con nota Prot. 0015817 del 13.06.2018.

Ritenuto

- di dover dare concreta attuazione all'Atto Aziendale a quanto sopra descritto e per l'effetto adottare il Regolamento per il sistema di misurazione e valutazione delle performance allegato alla presente deliberazione, per farne parte integrante e sostanziale.

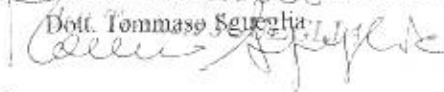
Attestato

- che il presente provvedimento, a seguito di istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è legittimo e utile per il servizio pubblico nonché conforme alla vigente normativa in materia;

PROPONE

1. **di adottare** il Regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione delle performance che, allegato alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale;
2. **di trasmettere** copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi di legge, alle UU.OO.CC. Affari Generali, Programmazione e Controllo di Gestione ed al Responsabile della Corruzione e della Trasparenza;
3. **di disporre** la pubblicazione del Regolamento sul sito istituzionale dell'Azienda nell'apposita sezione
4. **di ritenere** la stessa deliberazione immediatamente eseguibile, per l'urgenza rappresentata in premessa.

**IL DIRETTORE U.O.C. APPROPRIATEZZA, EPIDEMIOLOGIA CLINICA
E VALUTATIVA, FORMAZIONE, QUALITÀ E PERFORMANCE**

Dott. Tommaso Scieglia


Vista la suesposta proposta di deliberazione, si esprime parere favorevole

IL DIRETTORE SANITARIO
Dott.ssa Antonietta Siciliano


IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
Dott. Gaetano Gubitosi


IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante
nominato con D.G.R.C. n. 297 del 23.05.2017
impresso nelle funzioni con D.P.G.R.C. n.212 del 30.05.2017
deliberazione D.G. n. 1 del 31.05.2017 – immissione in servizio

- Vista la proposta di deliberazione che precede, a firma del Direttore U.O.C. Appropriata, Epidemiologia Clinica e Valutativa, Formazione, Qualità e Performance;
- Visti i pareri favorevoli resi sulla stessa dal Direttore Sanitario e dal Direttore Amministrativo

DELIBERA

1. **ADOPTARE** il Regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione delle performance che, allegato alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale;
2. **TRASMETTERE** copia del presente atto al Collegio Sindacale, ai sensi di legge, alle UU.OO.CC. Affari Generali, Programmazione e Controllo di Gestione ed al Responsabile della Corruzione e della Trasparenza;
3. **DISPORRE** la pubblicazione del Regolamento sul sito istituzionale dell'Azienda nell'apposita sezione
4. **RITENERE** la stessa deliberazione immediatamente eseguibile, per l'urgenza rappresentata in premessa.

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante


**AZIENDA OSPEDALIERA -
CASERTA SANT'ANNA E SAN
SEBASTIANO**

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

**SISTEMA DI MISURAZIONE E
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

*Il Direttore UOC
dott. Tommaso GUEGLIA*

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. PREMESSE

La legge-delega 4 marzo 2009, n.15, ed il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (di seguito "Decreto") hanno fortemente innovato in tema di valutazione delle Pubbliche Amministrazioni, introducendo concetti tipici della gestione aziendale, come "performance organizzativa" e "performance individuale".

In particolare, l'articolo 7 del Decreto dispone::

- che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa (da intendersi riferita all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione) e individuale;
- e che, a tale scopo, provvedano ad adottare un apposito "sistema di misurazione e valutazione della performance".

L'articolo 7, comma 2, lettera a), del Decreto, assegna, in particolare, all'Organismo Indipendente di Valutazione (in seguito OIV) la funzione di misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura nel suo complesso, ed efficacia altresì allo stesso OIV la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice.

L'articolo 8 del Decreto definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, legati a:

- attuazione di politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- attuazione di piani e programmi (grade di attuazione dei medesimi nel rispetto dei tempi previsti);
- standard quali-quantitativi predefiniti; livello di assorbimento delle risorse;
- grade di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi (anche attraverso modalità interattive);
- modernizzazione e miglioramento dell'organizzazione e delle competenze professionali.
- sviluppo quali-quantitativo delle relazioni con gli stakeholder, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- efficienza nell'impiego delle risorse (contenimento e riduzione dei costi, ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi);

2
dott. Tommaso EGGLIA

- qualità e quantità dei servizi erogati;

L'articolo 9, nel trattare della performance individuale, distingue la valutazione del personale dirigente da quella del restante personale, stabilendo espressamente che la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità sia collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Lo stesso articolo 9 stabilisce invece che la valutazione del restante personale dirigente (da effettuarsi da parte dei rispettivi dirigenti sovraordinati) sia effettuata tenendo conto:

- del raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi.

2. IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Il presente sistema di misurazione e valutazione della performance, di seguito "Sistema", ha per oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale.

Il Sistema, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 7 del Decreto ed in base alle direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13 del Decreto, definisce:

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

Il Direttore UOC
dott. [firma]
UEGLLA

Il Sistema evidenzia, in particolare, le modalità ed i tempi con cui viene gestito il Ciclo di gestione della performance di cui all'articolo 4 del Decreto, con particolare riguardo:

- alla definizione e assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori di cui all'articolo 5 del Decreto;
- al collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- al monitoraggio della performance di cui all'articolo 6 del Decreto, e all'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- alla misurazione e alla valutazione delle performance;
- all'utilizzo dei sistemi premianti;
- alla rendicontazione dei risultati (all'interno e all'esterno dell'azienda).

2.1 Gli obiettivi

L'articolo 5 del Decreto stabilisce che gli obiettivi debbano essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e concretamente misurabili;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinate;
- commisurati a valori di riferimento derivanti da standard nazionali e/o internazionali nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'Azienda Ospedaliera (triennio precedente);
- correlati alla qualità e alla quantità delle risorse disponibili.

E' peraltro opportuno evidenziare, che, in alcuni casi (al momento della effettiva misurazione e della concreta valutazione della performance organizzativa), i dati relativi agli indicatori di risultato saranno direttamente reperibili all'interno dell'azienda (grado di attuazione di piani e programmi, assorbimento delle risorse, modernizzazione e miglioramento dell'organizzazione, contenimento e riduzione dei costi ottimizzazione dei tempi, promozione delle pari opportunità, ecc.), mentre in altri casi si renderà necessario attivare procedure di indagine che coinvolgano, anche attraverso modalità interattive, organismi e soggetti esterni alla struttura dell'Azienda Ospedaliera (qualità delle prestazioni, soddisfazione finale dei destinatari delle attività, e, più in generale, dei bisogni della collettività, sviluppo quantitativo delle relazioni coi cittadini e più in generale, di tutti gli stakeholder).

Gli obiettivi strategici (OS) sono i temi portanti dell'attività dell'Azienda. Al raggiungimento di questi obiettivi concorrono tutte le strutture dell'Azienda Ospedaliera.

Gli obiettivi (OO) rendono invece conto della ricchezza e della diversità della attività e degli ambiti disciplinari che caratterizzano l'Azienda

I PIANI ANNUALI e TRIENNALI di PERFORMANCE sono definiti dagli organi di amministrazione dell'Azienda, consultati i dirigenti e i responsabili delle unità organizzative, e costituiscono il documento base di programmazione strategica dell'Ente.

A tale proposito, nella formazione dei PIANI, è possibile individuare una fase discendente (bozza di lavoro, con individuazione di obiettivi strategici; da trasmettere a dirigenti e responsabili delle unità organizzative entro il mese di giugno dell'anno precedente l' 'esercizio di riferimento), una fase ascendente (attraverso proposte formulate da dirigenti e responsabili delle unità organizzative, compilazione schede, incontri di condivisione; da completare entro il mese di settembre dell'anno precedente l'esercizio di riferimento), una fase di consolidamento (stesura di un documento semi-definitivo, incontri di condivisione; da completare entro il mese di ottobre dell'anno precedente l'esercizio di riferimento), una fase di emanazione (da terminare, come già detto, entro il mese di novembre dell'anno precedente l'esercizio di riferimento).

Le proposte dei dirigenti e dei responsabili delle unità organizzative sono formulate tenendo conto delle linee di attività di maggiore rilevanza tra quelle svolte dall'unità organizzativa. Può trattarsi di linee attività correlate sia ad obiettivi strategici sia ad obiettivi operativi.

In questa fase avviene infatti la definizione di obiettivi operativi e di possibili indicatori.

Gli obiettivi operativi (OO) possono essere correlati, altresì, a determinate fasi degli obiettivi strategici (OS) che si concludono nell'anno e sono comunque corredati da indicatori che consentono una puntuale misurazione dei risultati conseguiti, facendo infine riferimento a tempi certi di realizzazione.

Ove possibile, anche al fine di consentire più omogenee valutazioni, gli indicatori sono scelti fra quelli contenuti nel Piano della Performance dell'esercizio in corso, in ogni caso, dirigenti e responsabili di unità organizzative debbono fornire altresì, in questa fase, uno specifico contributo in merito all'individuazione dei possibili valori attesi di risultato per ciascuno degli obiettivi previsti.

Il mese di ottobre è dedicato alla fase di definitivo "consolidamento" degli obiettivi strategici che vede impegnati, nella logica di programmazione partecipata, la direzione aziendale, le unità organizzative amministrative e di staff nonché dirigenti e responsabili di unità organizzative.

In questa fase si procede alla verifica della significatività degli obiettivi proposti, alla individualizzazione di eventuali obiettivi trasversali, ovvero di obiettivi che abbiano implicazioni sulle attività svolte da altri, all'eventuale definizione, a partire dalle considerazioni precedenti, di un insieme di obiettivi nuovi e/o di variazioni agli obiettivi già proposti, e, infine, alla definitiva approvazione degli obiettivi.

In questa fase si procede altresì alla definitiva individuazione dei valori attesi di risultato.

Il mese di novembre è dedicato alla stesura definitiva dei PIANI ed alla loro emanazione.



2.2 Il Piano della performance

Entro il 31 gennaio dell'esercizio di riferimento, l'Ente adotta un documento programmatico Triennale denominato PIANO DELLA PERFORMANCE, specificando nel dettaglio:

- gli obiettivi strategici;
- gli obiettivi operativi;
- gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa;

Il PIANO specifica inoltre, per i singoli obiettivi, i pesi rispetto ai quali è definito il calcolo per la valutazione dei risultati.

E' importante sottolineare che (ai fini della valutazione delle performance, di cui ai paragrafi seguenti), i pesi da assegnare ai singoli obiettivi debbono risultare più alti non solo per gli obiettivi di maggiore rilevanza strategica per l'Ente, ma anche per quelli per i quali risultino definiti indicatori quantitativi (esprimibili, a puro titolo esemplificativo ma non esaustivo, tramite volumi di attività o costi) oppure indicatori qualitativi di particolare rilevanza (esprimibili ad esempio con la qualità del servizio offerto, ovvero con la soddisfazione dei destinatari delle attività, rilevabili con questionari di qualità oggettiva piuttosto che di qualità percepita), ovvero ancora indicatori temporali (esprimibili ad esempio tramite scadenze ecc.)

Subito dopo la sua adozione, il PIANO DELLA PERFORMANCE, che definisce altresì, nel dettaglio, il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, è trasmesso al CIVIT ed al MEF.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE può essere assoggettato a naturali e inevitabili variazioni durante la fase di esercizio: tali variazioni possono riguardare sia gli obiettivi, sia gli indicatori, sia, ovviamente, le risorse precedentemente allocate.

Anche le variazioni del PIANO sono trasmesse al CIVIT e al MEF.

Entro 10 giorni dalla sua adozione (o dalla sua variazione) il PIANO è comunicato ai dirigenti ed ai responsabili di Unità Organizzative, i quali provvedono (nei successivi 30 giorni) a comunicarlo al restante personale, con proprie apposite direttive in merito agli obiettivi di unità organizzativa.

In caso di mancata adozione del PIANO, è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano aver concorso alla mancata adozione del PIANO, per omissione o per inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'Amministrazione non potrà procedere all'assunzione di nuovo personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

2.3 Il monitoraggio e la valutazione della performance organizzativa

La direzione aziendale, le unità organizzative amministrative e di staff, con il supporto dei dirigenti e responsabili di unità organizzativa, verificano l'andamento della performance rispetto agli obiettivi prefissati e dispongono, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

L'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, e tuttavia, a supporto ed accompagnamento dell'azione di monitoraggio effettuata dall'Azienda, effettua anche il monitoraggio degli obiettivi di PIANO, acquisendo ogni 6 mesi, per il tramite del Direttore della U.O.C. Controllo di Gestione, del Direttore della U.O.C. della Gestione Economico-Finanziaria e del Direttore della UOC Analisi e Monitoraggio delle Attività Sanitarie, avvalendosi della Struttura Tecnica permanente a supporto dell'OIV, i dati necessari per le valutazioni di propria competenza.

In particolare il monitoraggio rileva, nel corso dell'esercizio, ed alla fine dello stesso, lo stato di realizzazione degli obiettivi, identificando gli scostamenti, le relative cause e gli interventi correttivi eventualmente adottati, allo scopo di valutare l'adeguatezza delle scelte compiute in sede di

attuazione dei PIANI in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi raggiunti.

Si ribadisce che l'attività dell'OIV non esonera i dirigenti ed i responsabili delle unità organizzative ad effettuare in proprio il monitoraggio degli obiettivi conferiti alle unità organizzative di competenza, al fine di adottare opportuni interventi correttivi in caso di scostamenti significativi dai risultati attesi. In ogni caso l'OIV è tenuta a comunicare tempestivamente le eventuali criticità riscontrate non solo agli organi di amministrazione, ma anche alla Corte dei Conti ed al CIVIT.

All'esito del monitoraggio finale, nel corso del mese di febbraio dell'anno successivo all'esercizio di riferimento, l'OIV ai fini dei successivi adempimenti, effettua la valutazione della performance organizzativa sempre tramite la Struttura Tecnica permanente a supporto dell'OIV, esponendo i risultati in forma di percentuale di raggiungimento degli obiettivi programmati, ed attribuendoli in via diretta alle strutture organizzative cui si riferiscono, quale media dei risultati, direttamente all'azienda stessa. La valutazione della performance organizzativa è resa pubblica dall'OIV attraverso i comuni strumenti telematici e costituisce la base per il successivo completamento della valutazione complessiva delle performance individuali.

2.4 La performance individuale

La valutazione della performance individuale è finalizzata a:

- migliorare le prestazioni orientandole verso una sempre migliore partecipazione dei singoli al raggiungimento degli obiettivi dell'Azienda;
- rendere esplicito, trasparente e analitico il processo di valutazione informale presente in ogni organizzazione superando i difetti di genericità e ambiguità dei sistemi informali di valutazione ;
- valorizzare al meglio le risorse umane dell'Azienda facendo emergere sia le esigenze e le condizioni per un miglior impiego del personale, sia le eventuali esigenze ed opportunità di formazione;
- orientare i comportamenti organizzativi verso obiettivi predefiniti o modalità nuove di lavoro;
- definire occasioni formalizzate di scambio di informazioni e valutazioni sulle condizioni di lavoro e su tutti gli aspetti di micro-organizzazione .

L'articolo 9 del Decreto o definisce gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale .

- ✓ per i dirigenti responsabili di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità;
- ✓ gli indicatori di performance relativi nell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- ✓ il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- ✓ la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- ✓ capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi .

Il Direttore UOC
dott. Tommaso GUGLI

Per il restante personale dirigente:

- ✓ il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- ✓ la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali e organizzativi.

Si definiscono "comportamenti professionali e organizzativi" i fattori di valutazione che hanno natura prevalentemente qualitativa, con una parte qualitativa, con una parte soggettiva. Con riferimento a questi fattori è valutato l'esercizio più o meno positivo del proprio ruolo da parte del valutato.

E' inoltre necessario chiarire che per responsabili di unità organizzativa si intendono tutti quei soggetti che svolgono attività di coordinamento della loro unità ed effettuano attività di rendicontazione (intermedia e di fine anno) da sottoporre all'esame e alla valutazione della Direzione. Si tratta essenzialmente di Direttori di Dipartimento, Direttori di Unità Operative Complesse e Responsabili di Unità Operative Semplici Dipartimentali con attribuzione di risorse.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance deve sostanzialmente porre (nel rispetto delle previsioni del Decreto) un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa e la performance individuale.

La valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta infatti alla base della valutazione individuale di tutto il personale che vi lavora.

Per quanto concerne la performance individuale, il sistema si basa sulla valutazione di due componenti: gli obiettivi conseguiti ed i comportamenti organizzativi dimostrati.

La misurazione del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati fornisce un contributo del 75%. Il punteggio da assegnare agli obiettivi (massimo 75) è calcolato facendo la media aritmetica delle percentuali di realizzazione degli obiettivi e calcolando la proporzione con il massimo punteggio attribuibile.

La valutazione dei comportamenti organizzativi attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione fornisce un contributo del 25%. Il punteggio da assegnare ai comportamenti organizzativi (massimo 25) è calcolato facendo la media aritmetica dei punteggi relativi ai singoli indicatori e calcolando la proporzione con il massimo punteggio attribuibile.

Il raggiungimento totale di un punteggio compreso tra 95 e 100 punti corrisponderà al pagamento del 100% della retribuzione di risultato/indennità di responsabilità complessiva: al di sotto del valore di 95 punti ogni punto corrisponderà all'1% per il pagamento della retribuzione di risultato/indennità di responsabilità

La valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti e dei responsabili di unità organizzative deve prevedere indicatori (e relativi pesi) connessi con:

- il contributo organizzativo ed alla gestione delle risorse;
- l'integrazione personale nell'organizzazione ;
- le capacità di problem solving.

Ad ogni comportamento può essere assegnato un punteggi variabile rispetto alla frequenza del comportamento osservato ("bilancio dei comportamenti ") secondo la seguente tabella :

Il Direttore UOC
Dott. Tommaso JGUEGLIA

FREQUENZA DEL COMPORTAMENTO	VALUTAZIONE	PUNTI
Sporadicamente	Non sufficiente	1
Qualche volta	Appena sufficiente, migliorabile	2
Abbastanza	Positiva, Migliorabile	3
Spesso	Positiva	4
Sempre	Eccellente	5

La valutazione del personale dirigente è completata (compresa quella dei dirigenti di vertice proposta direttamente dall'OIV sulla base degli stessi criteri finora esaminati per il personale dirigenziale) entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di valutazione.

Il mancato rispetto delle scadenze di cui sopra, può comportare, a danno del responsabile una decurtazione della percentuale di valutazione complessiva attribuita fino ad un massimo del 30%.

In particolare la valutazione della performance individuale viene effettuata dal dirigente sovraordinato. Compilando un modulo reso disponibile, preferibilmente, per via telematica.

Sul modulo di valutazione debbono essere riportate anche le osservazioni del valutato dirette ad accettare la proposta di valutazione o a prenderne atto.

In caso di mancata accettazione della valutazione, il valutato deve anche specificare l'entità degli scostamenti delle proprie valutazioni da quelle del valutatore, al fine del corretto svolgimento della procedura di conciliazione indicata nel seguito del presente Sistema.

Il valutato, oltre a poter formulare le proprie osservazioni sulla valutazione ricevuta (anche questo al fine del migliore svolgimento del processo di conciliazione), deve essere inoltre posto in condizione di indicare azioni di miglioramento del processo organizzativo.

I moduli firmati e controfirmati sono inviati per via telematica alla Direzione Generale dell'Azienda e (per conoscenza) all'OIV.

L'OIV garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti (tenendo conto anche di quanto riportato nei contratti collettivi nazionali, nei contratti integrativi, nei regolamenti interni all'Amministrazione dell'Azienda Ospedaliera, e comunque nel rispetto del principio inderogabile di valorizzazione del merito e della professionalità).

2.5 La procedura di conciliazione

Le valutazioni non accettate dai valutati sono oggetto di apposita procedura di conciliazione, da tenersi entro il mese di maggio dell'anno successivo all'esercizio di riferimento.

Ove l'entità degli scostamenti delle valutazioni (valutato/valutatore) non superi il 10%, la procedura di conciliazione si risolve in un colloquio tra valutato e valutatore, nel quale il valutatore, definito preventivamente l'insieme dei punti principali da esplorare, procederà a sondare tutti gli aspetti di interesse, al fine di restituire correttamente la valutazione al proprio collaboratore.

Al termine della procedura, il valutatore formulerà le proprie definitive proposte, specificando se tale proposte risultino condivise o meno dal valutato.

Invece, nel caso in cui l'entità degli scostamenti delle valutazioni (valutato/valutatore) superi il

10%, la procedura di conciliazione si svolge, sempre mediante colloquio alla presenza del valutatore e del valutato, di fronte ad una Commissione composta dal Direttore Amministrativo, dal Direttore Sanitario e dal dirigente di Presidio.

Il valutato dovrà sempre essere posto in condizione di poter formulare verbalmente le proprie osservazioni sulla valutazione ricevuta; su tali osservazioni il valutatore potrà formulare le proprie controdeduzioni.

Al termine della procedura di conciliazione, la Commissione formulerà le proprie proposte (vincolanti per l'Azienda), specificando se tali proposte risultino condivise o meno da valutatore e valutato o anche da uno solo dei due.

E' importante chiarire che, nel colloquio di valutazione, l'oggetto non è la persona, ma la sua prestazione, mediante la discussione dei fatti, e l'illustrazione di dati e informazioni tesi ad analizzare i problemi e le loro cause e definire le possibilità di intervento.

L'eventuale accoglimento delle richieste del valutato (con correzione del punteggio attribuito) non potrà tuttavia comportare alcuna modifica della valutazione del dirigente responsabile, al fine di evitare pericolosi conflitti di interesse che potrebbero indurre il dirigente valutatore a compiacimenti forzatamente indulgenti a priori, nei confronti dei valutati.

Allo scopo di evitare in ogni caso possibili conflitti interni all'Azienda, è opportuno che il dirigente o il responsabile di unità organizzativa organizzi riunioni periodiche, strutturate e sistematiche, per confrontarsi con i propri collaboratori.

2.6 La Relazione sulla Performance

La RELAZIONE SULLA PERFORMANCE è redatta ed adottata dall' Azienda entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello dell'esercizio di riferimento, ed evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato.

La RELAZIONE tiene conto delle risultanze delle valutazioni dell'OIV in merito alle performance organizzative e delle valutazioni individuali, è validata dallo stesso OIV entro lo stesso mese di giugno dell'anno successivo all'esercizio di riferimento, ed è immediatamente trasmessa alla CIVIT e al Ministero dell' Economia e Finanze.

L'OIV assicura altresì la visibilità della RELAZIONE, curandone, attraverso i servizi deputati, la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Azienda.

2.7 La trasparenza e informazione

La programmazione degli obiettivi, nonché la misurazione e la valutazione del loro grado di raggiungimento coinvolgono tutte le unità organizzative, nell'ambito di un processo che tiene in debita considerazione gli indicatori di impatto e gli strumenti di valutazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi.

Al di là delle specifiche disposizioni di legge, in tutte le fasi di sviluppo del sistema di programmazione e controllo e, in particolare, per quel che riguarda:

L'assegnazione degli obiettivi strategici;

L'assegnazione degli obiettivi operativi;

Il raggiungimento dei risultati da parte delle strutture e dei singoli dirigenti;

è garantita ogni forma di trasparenza attraverso la pubblicazione dei dati relativi sul portale dell'Azienda nel rispetto delle regole sulla privacy dettate nel Decreto Legislativo n. 196 del 2003.

Il Direttore UC
dott. Tullio S. S. S.