

REGOLAMENTO SUI SISTEMI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1. PREMESSA

Secondo l'art. 7 del D. Lgs. 150 del 27 ottobre 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”*, le amministrazioni pubbliche adottano con un apposito provvedimento il loro Sistema di misurazione e valutazione della *performance*, in cui ne viene descritta la struttura ossia “le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della *performance*”.

Il decreto persegue la finalità del corretto ed efficiente svolgimento dell'attività della pubblica amministrazione e, in tale prospettiva, introduce una disciplina organica degli strumenti di contrasto all'assenteismo, di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa, sancisce la regola della selettività e della concorsualità nelle progressioni di carriera e sancisce l'obbligo ineludibile della trasparenza, anche a garanzia della legalità.

L'Azienda Ospedaliera Universitaria “Federico II” (AOU) elabora il proprio ciclo di gestione delle *performance* facendo proprie anche le specifiche indicazioni della delibera CIVIT n. 89 del 2010 *“Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance”*, nella quale si sottolinea che “i sistemi di misurazione della *performance* sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici e, se appropriatamente sviluppati e implementati, possono svolgere un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici, nell'allineamento alle migliori pratiche in tema di comportamenti, attitudini e *performance* organizzative”, con l'obiettivo di promuovere e valorizzare il ruolo delle “persone” che operano nell'ambito dell'Azienda nella realizzazione di servizi sempre più efficaci, efficienti e di qualità a favore di altre “persone”, i cittadini.

La stessa delibera chiarisce che nel contesto del D. Lgs. 150/2009, la *performance* è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al

raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del D. Lgs. 150 del 27 ottobre 2009, 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 di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

Il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* si compone di tre elementi fondamentali:

1. indicatori;
2. *target*;
3. infrastruttura di supporto e processi.

Preliminarmente qui di seguito si richiamano i principali riferimenti normativi che costituiscono fonte principale del presente regolamento:

- Decreto Legislativo n. 502 del 30 dicembre 1992 *“Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’art.1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421” e ss.mm.ii.;*
- Decreto Legislativo n. 29 del 3 febbraio 1993 *“Razionalizzazione della organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell’articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421” e ss.mm.ii.;*
- Decreto Legislativo n. 286 del 30 luglio 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”;*
- Decreto Legislativo 517 del 21 dicembre 1999 *“Disciplina dei rapporti fra Servizio sanitario nazionale ed università, a norma dell’articolo 6 della legge 30 novembre 1998, n. 419”;*
- Decreto Legislativo n. 165 del 30 marzo 2001 *“Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” - Testo Vigente come modificato dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;*
- Decreto Legislativo 150 del 27 ottobre 2009 *“Attuazione della L. 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza*

- delle pubbliche amministrazioni nonché disposizioni integrative delle funzioni attribuite al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro e alla Corte dei conti”;*
- Decreto del Presidente della Giunta della Regione Campania n.88 del 29 Marzo 2013 *“Organo di indirizzo dell'AOU Federico II di cui all'art. 4, comma 4, del D. Lgs. 517/1999 – Nomina componenti”;*
 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del comparto del Servizio Sanitario Nazionale;
 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell'area della dirigenza medico – veterinaria;
 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dell'area della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa;
 - Delibera CiVIT n. 104 del 8 settembre 2010 *“Definizione dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance”;*
 - Delibera CiVIT n. 111 del 22 ottobre 2010 *“Valutazione individuale in relazione agli artt. 19 e 65 del decreto legislativo n. 150 del 2009 e del decreto legge n. 70 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010”;*
 - Delibera CiVIT n. 112 del 28 ottobre 2010 *“Struttura e modalità di redazione del Piano della performance” (articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)”;*
 - Delibera CiVIT n. 113 del 2 novembre 2010 *“Applicazione del D. Lgs. n. 150/2009 e della delibera n. 88/2010 agli enti del Servizio Sanitario Nazionale”;*
 - Delibera CiVIT n. 114 del 10 novembre 2010 *“Indicazioni applicative ai fini della adozione del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articolo 30, comma 3, del D. Lgs. n. 150/2009)”;*
 - Delibera CiVIT n. 123 del 21 dicembre 2010 in tema di *“Valutazione della dirigenza”;*
 - Delibera CiVIT n. 124 del 22 dicembre 2010 *“Sistema misurazione e valutazione della performance: procedure di conciliazione (articolo 7, comma 3, decreto legislativo n. 150/2009)”;*

 - Delibera CiVIT n. 89 del 2010 *“Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance (articoli 13, comma 6, lett. d) e 30, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150)”;*
 - Delibera CiVIT n. 1 del 23 ottobre 2012 *“Linee guida relative al miglioramento dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance e dei Piani della performance”;*

- Deliberazione del Direttore Generale dell'AOU Federico II n. 272 del 2 Luglio 2012
“Costituzione dell’Organismo Indipendente della Performance” e s.m.i.;
- Deliberazione del Direttore Generale dell'AOU Federico II n. 290 del 16 Giugno 2014
“Adozione del Regolamento 'Procedure di Controllo Interno dell'AOU Federico II. Allegato 8 - Ciclo personale;
- Deliberazione del Direttore Generale dell'AOU Federico II n. 839 del 30 Dicembre 2015
“Adozione Piano Triennale della Performance. Aggiornamento per il triennio 2015 – 2017”
- Disposizione del Direttore Generale dell'AOU Federico II n. 286 del 29 Luglio 2014
“Strumenti di programmazione strategica. Deliberazione n. 138 del 31 marzo 2011”.

2. PRINCIPI E CRITERI CUI SI ISPIRA IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La misurazione e la valutazione della *performance* sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi proporzionati al contributo prestato dai singoli e dalle unità organizzative, in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati conseguiti e delle risorse impiegate.

Le finalità del Sistema di misurazione e valutazione della performance come elencate nella delibera CIVIT n. 89/2010, consistono, in dettaglio, nel:

- ✓ migliorare il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;
- ✓ verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- ✓ informare e guidare i responsabili ed i collaboratori dei processi decisionali;
- ✓ gestire il più efficacemente possibile sia le risorse che le strutture organizzative;
- ✓ indirizzare e valutare i comportamenti di gruppi e individui;
- ✓ rafforzare l'*accountability* e le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- ✓ incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

L'AOU Federico II misura e valuta la *performance* con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o Centri di Responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 D. Lgs.

150 del 27 ottobre 2009 (ora ANAC) e con le finalità e gli scopi definiti dalla normativa vigente e dai contratti di lavoro.

I principi e i criteri cui si ispira la misurazione e la valutazione della performance sono:

- massima trasparenza ed ampia informazione concernenti i criteri di misurazione e valutazione della *performance*;;
- informazione adeguata e partecipazione del Valutato al procedimento;
- diretta conoscenza dell'attività del Valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la valutazione;
- garanzia di una valutazione di seconda istanza e di una fase conciliativa su richiesta del Valutato;
- elevato grado di oggettività della misurazione delle *performance*, tenendo conto dello stretto legame intercorrente tra queste ed il trattamento accessorio individuale;
- costante miglioramento e progressivo potenziamento delle attività didattiche, sanitarie ed amministrative tese al soddisfacimento dell'interesse e delle esigenze dei destinatari dei servizi, quali finalità primarie dell'azione dell'AOU Federico II;
- assenza di nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica e miglioramento del bilancio aziendale

3. SOGGETTI DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE

Sulla base delle previsioni dell'art. 7 del D. Lgs. 150 del 27 ottobre 2009, all'interno dell'AOU Federico II, i soggetti coinvolti nel sistema di misurazione e valutazione delle *performance* sono i seguenti:

1. Il Dipendente da valutare;
2. Il Referente Valutatore, nelle persone qui di seguito indicate:
 - Il Direttore Sanitario e il Direttore Amministrativo, congiuntamente o individualmente, secondo le competenze e le modalità di intervento appresso disciplinate;
 - I Direttori dei DAI;
 - I Direttori delle UOC;
3. L'Organismo Indipendente di Valutazione della *performance* di cui all'articolo 14 dello stesso decreto (OIV);
4. Il Direttore Generale, secondo le competenze e le modalità di intervento disciplinate nel presente regolamento.

3/a. Il Dipendente da valutare

Il processo di misurazione e valutazione della *performance* individuale interessa tutto il personale dipendente dell'AOU e, secondo quanto previsto dall'art. 9 del D.lgs. 150/09, si snoda in diverse fasi, tutte fondate sull'utilizzo dei due seguenti parametri:

- a) modalità di svolgimento, caratteristiche quali-quantitative ed efficienza della prestazione lavorativa (*performance* individuale);
- b) efficienza della struttura organizzativa di appartenenza, intesa come percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati (*performance* organizzativa).

Tali parametri incidono sulla valutazione complessiva del singolo dipendente in maniera differenziata, a seconda del grado di responsabilità e di autonomia del dipendente stesso: il parametro sub a), infatti, incide in misura inversamente proporzionale al livello della posizione gerarchica del dipendente da valutare, mentre il parametro sub b) incide in misura direttamente proporzionale al predetto livello della posizione gerarchica. Ne deriva che per la valutazione dei soggetti apicali, il grado di efficienza delle strutture operative da costoro dirette e gestite, assume una rilevanza preponderante, pari al 90%, rispetto al residuo 10% da assegnare al parametro relativo alle concrete modalità di svolgimento dell'attività professionale e ciò in considerazione delle vaste responsabilità e degli ampi margini di autonomia e di discrezionalità tecnica ed amministrativa di cui i predetti sono investiti per lo svolgimento degli incarichi loro affidati. . All'opposto, per la valutazione dei dipendenti di ultimo livello, le concrete modalità di svolgimento delle mansioni assegnate assumono rilevanza nettamente prevalente, pari al 90%, rispetto al residuo 10% da attribuire al parametro concernente il grado di efficienza della struttura di appartenenza, la cui complessiva efficienza dipende solo in misura minima dal loro contributo lavorativo consistente nello svolgimento di mansioni meramente esecutive e ripetitive.

In applicazione del predetto criterio, quindi, per la valutazione del personale delle diverse posizioni gerarchiche, ai due parametri vanno assegnati valori differenziati, così come indicati nella seguente tabella:

	PERSONALE DIRIGENTE	
	<i>capacità organizzativa</i>	<i>capacità individuale</i>
DIRETTORE DAI/DIRETTORE UOC TECN-AMMIN.	90%	10%
DIRETTORE UOC	70%	30%
RESP. UOSD/RESP. UOS TECN-AMMIN	60%	40%
RESP. UOS E PROGRAMMI E CENTRI INTERDIP.	55%	45%
DIRIGENTI SENZA INCARICO	40%	60%

	PERSONALE DI COMPARTO	
	<i>capacità organizzativa</i>	<i>capacità individuale</i>
CATEGORIA D E DS CON POSIZIONE ORGANIZ.	50%	50%
CATEGORIA D E DS	40%	60%
CATEGORIA C	20%	80%
CATEGORIA B E BS	10%	90%

3/b. il Referente Valutatore

Il responsabile della valutazione è il soggetto che ha in carico il dipendente e che per tal motivo costituisce la figura gerarchica di riferimento, che ha l'opportunità di rendersi conto con immediatezza e competenza delle concrete modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Nel caso ritenga insufficienti le conoscenze tratte dalla sua personale e diretta osservazione, il predetto referente valutatore può avvalersi del contributo informativo e del giudizio di altri soggetti, sia interni che esterni alla attuale o pregressa struttura di appartenenza, per documentarsi il più esaurientemente possibile sull'operato del Valutando.

Qualora, durante l'anno, la persona da valutare abbia svolto la propria attività in diverse unità organizzative, alla valutazione provvede il Responsabile della struttura presso la quale l'operatore ha prestato la sua attività in maniera prevalente e, in questo caso, vengono acquisite anche le valutazioni dei responsabili delle altre strutture.

La correlazione tra valutatori e dipendenti assoggettati alla valutazione è indicata nella seguente tabella di sintesi:

CHI VALUTA?	CHI E' VALUTATO?
Direttore Sanitario e Direttore Amministrativo	Direttori dei DAI
Direttore Sanitario	Direttori delle UOC della Direzione Sanitaria
Direttore Amministrativo	Direttori delle UOC della Direzione Amministrativa e sul personale dello Staff di Direzione Generale

Direttori DAI	Direttori di UOC afferenti ai DAI, Responsabili di UOSD, Responsabili dei Programmi Infradipartimentali o Interdipartimentali, Personale di Comparto e Dirigenti senza incarico del DAI
Direttori delle UOC della Direzione Sanitaria	Responsabili di UOS, Personale di Comparto e Dirigenti senza incarico delle UOC afferenti alla Direzione Sanitaria
Direttori delle UOC della Direzione Amministrativa	Responsabili di UOS, Personale di Comparto, Dirigenti senza incarico delle UOC afferenti alla Direzione Amministrativa
Direttori delle UOC afferente al DAI	Responsabili delle UOS afferenti all'UOC
Direttori DAI presso cui è stato esercitato il diritto voto	Responsabili dei Centri Interdipartimentali

3/c. L'Organismo Indipendente di Valutazione

Sulla base delle previsioni del comma 4, art. 14 del D. Lgs.150/2009, l'Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV) istituito all'interno dell'AOU Federico II, svolge, con la collaborazione della Struttura Tecnica costituita con Deliberazione del Direttore Generale ed avvalendosi dell'apporto tecnico-professionale della P.O. Controllo di Gestione, le seguenti attività:

- a) monitora il funzionamento complessivo dei sistemi della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;
- b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed amministrazione, nonché alla Corte dei conti, all'Ispettorato per la funzione pubblica e alla Commissione di cui all'articolo 13 del D. Lgs.150/2009;

c) valida, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14 co. 4 lett.a) del D. lgs. 150/2009, la Relazione sulla *performance* e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della *performance* e del conseguente utilizzo dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs.150/2009, secondo quanto previsto da tale decreto, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) esperisce tentativi di conciliazione su istanza del personale di comparto e del personale dirigente, per il superamento dei contrasti insorti in materia di misurazione e valutazione della *performance*;

f) propone alla Direzione Aziendale la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III del D. Lgs.150/2009;

g) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13 di cui al D. Lgs.150/2009;

h) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;

i) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

Ulteriori attività e compiti dell'Organismo Indipendente di Valutazione sono specificate nella Deliberazione di nomina adottata dal Direttore Generale.

L'OIV per lo svolgimento delle attività di sua competenza si avvale della collaborazione di tutti i soggetti coinvolti nei vari processi operativi e può accogliere eventuali istanze di convocazione personale, e può assumere ogni ulteriore iniziativa utile ai fini del buon esito dell'incarico a lui affidato.

Gli uffici competenti evadono con sollecitudine e con spirito di lealtà le richieste dell'OIV e, se ritengono di non potere fornire la collaborazione e/o le informazioni richieste, comunicano all'OIV i motivi del rifiuto, dandone contestuale notizia al Direttore Generale.

4. DAL PROCESSO DI BUDGET ALLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

La retribuzione di risultato conserva il suo forte valore di leva gestionale per incentivare il personale a raggiungere gli obiettivi e, quindi, mantiene il suo stretto collegamento al modello di gestione budgetaria.

In altre parole, il sistema premiante collega l'entità del premio spettante ad ogni dipendente sia alle caratteristiche qualitative e quantitative della prestazione lavorativa dell'interessato (*performance* individuale), sia ai risultati ottenuti dal Centro di Responsabilità in cui il dipendente stesso ha operato (*performance* organizzativa) secondo una logica che considera l'attività di ogni singolo Centro di Responsabilità come il risultato dell'apporto congiunto, sia pure con incidenza differenziata, di tutte le professionalità presenti.

4/a- La *performance* organizzativa

Il processo di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa prende l'avvio dalla assegnazione degli obiettivi a ciascun Centro di Responsabilità da parte del Direttore Generale, il quale vi provvede tenendo conto delle risultanze del processo di negoziazione.

Tali obiettivi, sono elencati in una apposita Scheda, meglio descritta nei suoi dettagli all'interno del "Regolamento sulle modalità di gestione per obiettivi e di negoziazione del budget. Collegamento con il sistema premiante".

Per ciascuno degli obiettivi assegnati sono analiticamente indicate le azioni da realizzare per il loro conseguimento, nonché i rispettivi indicatori di valutazione, che vanno espressi con valori *rigidi*, se si tratta di obiettivi per i quali è preso in considerazione solo il loro integrale conseguimento ed è privo di significato ogni più ridotto risultato o, in alternativa, con valori *graduali*, se si tratta di obiettivi per i quali è rilevante anche il raggiungimento parziale rispetto al risultato atteso.

Nella Scheda sono indicati, inoltre, per i singoli obiettivi, gli specifici strumenti di verifica utilizzati per la misurazione della *performance*.

Al fine di consentire l'appropriata e tempestiva adozione dei possibili interventi correttivi, l'attività di misurazione viene svolta attraverso verifiche periodiche, con cadenza trimestrale, che si concretano nella redazione, da parte della P.O. Controllo di Gestione, di appositi *report*, da trasmettere, per gli eventuali interventi di rispettiva competenza, ai titolari dei Centri di

Responsabilità interessati, nonché al Direttore Generale, al Direttore Sanitario ed al Direttore Amministrativo e, per conoscenza, all'Organismo Indipendente di Valutazione.

Ogni titolare di Centro di Responsabilità, entro 10 giorni dalla ricezione del *report finale* concernente la propria attività, può chiedere la revisione della valutazione riportata, specificando la natura delle proprie osservazioni e/o doglianze con apposita nota di disaccordo da inviare alla P.O. Controllo di Gestione, che investirà della questione il competente Direttore Sanitario o Amministrativo ed il Direttore Generale, notiziandone, per conoscenza, l'OIV.

All'esito della decisione assunta in ordine alla nota di disaccordo, la valutazione diventa definitiva.

4/b- - La performance individuale.

Alla definitiva valutazione del personale si perviene con la combinazione dei valori concernenti sia *la performance* individuale, sia quella organizzativa. Ciascuno di tali valori viene espresso con separato punteggio, alla cui somma viene commisurata la retribuzione premiale da corrispondere a ciascun avente diritto.

La valutazione annuale ha rilevanza, oltre che ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato, anche ai fini dell'affidamento o del rinnovo di incarichi e delle progressioni di carriera e per ogni altra finalità prevista dal D.Lgs. 150/2009.

Per la misurazione della *performance individuale*, nella relativa Scheda Individuale sono indicati gli specifici parametri di valutazione e a ciascuno di questi il Referente Valutatore attribuisce un punteggio che tiene conto, in particolare, del grado di perizia del dipendente destinatario della valutazione, del suo zelo operativo inteso come diligenza e puntualità, della sua propensione al rispetto delle persone e delle cose, della sua attitudine a fronteggiare le emergenze e gli imprevisti con senso del dovere e con spirito di adattamento e di collaborazione e, infine, della sua correttezza, intesa come osservanza delle disposizioni legittimamente impartite e, infine, della sua lealtà comportamentale nei confronti dei superiori gerarchici, dei sottordinati, dei collaboratori, dei colleghi e dei destinatari del servizio prestato.

Il punteggio, in presenza di un giudizio di assoluta inadeguatezza o di persistente insufficienza del Valutando, può andare da 0 a 5, in presenza di un giudizio di accettabile o piena adeguatezza può andare da 6 ad 8 e, in presenza di un giudizio di completa soddisfazione rispetto alle attese, può oscillare tra 9 e 10.

Il Referente Valutatore tiene conto anche di eventuali procedimenti disciplinari pendenti e/o conclusi con l'applicazione di sanzioni, vicende queste che comportano o possono comportare una decurtazione del punteggio relativo alla *performance* individuale.

L'entità della decurtazione va determinata prendendo in considerazione sia la natura e l'epoca dell'illecito disciplinare, sia la gravità della sanzione eventualmente inflitta.

Nel caso di procedimento disciplinare ancora pendente, la decurtazione è facoltativa e la sua entità non può superare la metà del punteggio attribuito per la *performance* individuale.

Nel caso sia intervenuta l'applicazione di una sanzione, la decurtazione è obbligatoria e la sua entità non può superare i due terzi del predetto punteggio.

Nell'applicazione del Sistema di Valutazione, i soggetti coinvolti si attengono a quanto stabilito al riguardo dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dalla normativa vigente e, in particolare, dall'art. 5, co. 2, del D.Lgs. 286/99, ai sensi del quale *“La valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti tiene particolarmente conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione. La valutazione ha periodicità annuale. Il procedimento per la valutazione è ispirato ai principi della diretta conoscenza dell'attività del Valutato da parte dell'Organismo proponente o Valutatore di prima istanza, della approvazione o verifica della valutazione da parte dell'Organismo competente o Valutatore di seconda istanza, della partecipazione al procedimento del Valutato.”*.

In coerenza con quanto sopra, il processo di valutazione disciplinato dall'AOU, si caratterizza per la sua conformità ai seguenti principi generali:

- obbligo di informazione adeguata in favore del Valutando;
- pubblicità delle procedure di valutazione, compatibilmente con le esigenze di riservatezza;
- predeterminazione e pubblicità dei parametri e dei criteri di valutazione;
- garanzia di contraddittorio, con riconoscimento, in favore del Valutando, di articolate ed incisive facoltà di intervento e di partecipazione;
- coinvolgimento di professionalità ed esperienze di soggetti esterni alla struttura organizzativa dell'AOU, ad iniziativa e nell'interesse del Valutando;
- divieto di giudizi e decisioni dal contenuto discriminatorio.

L'AOU Federico II, è impegnata a svolgere la propria attività valutativa del personale tenendo conto del contributo di ciascuno al conseguimento degli obiettivi individuali ed organizzativi e, per quanto concerne, in particolare, i Dirigenti, prendendo in specifica considerazione le iniziative finalizzate, da un lato, alla incentivazione quantitativa e qualitativa delle abilità operative e professionali di dipendenti e collaboratori e, dall'altro, all'efficiente utilizzo delle risorse materiali e finanziarie messe a disposizione.

In tale ottica, ciascun Referente Valutatore è chiamato a svolgere il proprio incarico esprimendo giudizi personalizzati che valgano ad evidenziare le peculiarità operative dei singoli soggetti presi in considerazione, evitando valutazioni ripetitive ed omologanti, sostanzialmente improduttivi, in quanto tali, di effetti realmente selettivi e, a tal fine, nella struttura grafica delle Schede Individuali sono inseriti appositi spazi in bianco, utilizzabili per le annotazioni, le informazioni, le considerazioni e quant'altro possa risultare utile all'approfondimento conoscitivo dei profili quantitativi e qualitativi delle prestazioni lavorative riferite ai singoli dipendenti da valutare.

Proprio per incentivare il buon uso delle pratiche valutative, tra i parametri che concorrono a qualificare la complessiva professionalità dei soggetti preposti ai vari Centri di Responsabilità, uno specifico rilievo viene riservato, così come è opportunamente evidenziato, tra l'altro, in una apposita nota della predetta Scheda Individuale, alle concrete modalità di svolgimento dell'attività di valutazione dei propri dipendenti.

D'altra parte non può negarsi che proprio il costante e penetrante controllo da un lato e la corretta e competente valutazione dell'attività dei singoli dipendenti dall'altro, consentono di realizzare, con appropriati ordini di servizio, il migliore posizionamento di ciascuno all'interno della struttura operativa e, in tale ottica, l'AOU Federico II, per conseguire le sue complesse finalità di studio, di ricerca e di assistenza sanitaria, aspira ad esaltare al massimo il merito di quanti impegnano le loro migliori energie nell'assolvimento dei compiti assegnati ed incoraggia ogni iniziativa che tenda ad assegnare a ciascuno il ruolo operativo che più gli è proprio e che presenti il maggiore tasso compatibilità con le sue attitudini e con le sue aspirazioni, oltre che con il suo specifico profilo professionale.

5. L'ITER PROCEDIMENTALE E IL TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

Ai fini dello svolgimento del procedimento di valutazione l'OIV, d'intesa con la Direzione Aziendale, con la collaborazione della Struttura Tecnica di supporto e dell'UOC Gestione Risorse

Umane, e con il contributo della P.O. Controllo di Gestione, individua i parametri per la valutazione della *performance* individuale, adeguandoli periodicamente alle dinamiche organizzative aziendali.

L'UOC Gestione Risorse Umane, avvalendosi del contributo tecnico-professionale e della collaborazione operativa della P.O. Controllo di Gestione, provvede a:

- predisporre il modello della Scheda Individuale di valutazione del personale destinata a contenere l'elenco dei parametri da prendere in considerazione ai fini della valutazione, il punteggio (da 0 a 10) da assegnarsi, per ciascun parametro, ad opera del Referente Valutatore, il punteggio complessivo, le eventuali decurtazioni da apportate a tale punteggio come conseguenza di vicende disciplinari pendenti o concluse con la pronuncia di condanna e, infine, ogni ulteriore indicazione integrative ritenuta utile ai fini dell'approfondimento valutativo.

- trasmettere un esemplare della predetta Scheda Individuale per la compilazione, ai titolari di ciascun Centro di Responsabilità e, per conoscenza, all'Organismo Indipendente di Valutazione.

Ciascun Referente Valutatore, ricevuto il modello di Scheda Individuale, provvede come segue:

- a) rende noto a tutto il personale sottordinato il modello di Scheda Individuale;
- b) comunica e illustra al predetto personale gli obiettivi assegnati al proprio Centro di Responsabilità;
- c) procede alla individuazione ed alla assegnazione di obiettivi specifici per ciascun gruppo di lavoro e, ove possibile o opportuno, per i singoli dipendenti;
- d) informa il personale sottordinato sui criteri in base ai quali procederà alla misurazione della *performance* individuale e sulle modalità di svolgimento del processo valutativo;
- e) prima di procedere alla compilazione delle Schede Individuali, assegna un termine, non inferiore a 10 giorni, entro il quale i soggetti interessati alla valutazione possono fargli pervenire autorelazioni e/o osservazioni, istanze, documenti note che abbiano rilevanza ai fini del buon esito del processo di valutazione.
- f) alla scadenza del termine sopra indicato, tenendo conto delle auto-relazioni nonché delle osservazioni, delle istanze, della documentazione e delle note eventualmente depositate dagli interessati, compila le singole Schede Individuali e dispone che ad ogni Valutato sia consegnata una copia della scheda a lui intestata.

Per l'adempimento degli obblighi informativi sopra specificati, il titolare del Centro di Responsabilità, adotta forme di comunicazione congrue, privilegiando, se non vi ostano motivi di opportunità, la indizione di apposite riunioni tra gli interessati o l'affissione negli ambienti di lavoro di esaustive comunicazioni ed avvertenze.

Il Valutando nel firmare, in segno di ricevuta, la Scheda consegnatagli, può:

a) condividerne integralmente la valutazione;

in questo caso il Referente Valutatore conclude la sua attività trasmettendo, senza ritardo, la scheda di valutazione e gli eventuali allegati all'OIV, per la definitiva validazione del processo valutativo, se l'attività concerne il personale di Comparto, ovvero per la formulazione della proposta di valutazione, se l'attività concerne il personale Dirigenti.

All'esito l'OIV invia gli atti al Direttore Generale ai fini dell'ulteriore corso amministrativo - finanziario.

b) chiedere il riesame della valutazione;

in questo caso il Valutando può formulare l'istanza di riesame ed esporre i relativi motivi all'atto della ricezione della scheda ovvero può provvedervi nei cinque giorni successivi, depositando nell'ufficio del Referente Valutatore una apposita *nota di disaccordo*.

Il Referente Valutatore si pronuncia senza ritardo sulla predetta istanza di riesame, informandone con un'apposita nota l'interessato e trasmette, quindi, tutta la documentazione in suo possesso all'OIV per il seguito di competenza.

In caso di rigetto, anche parziale, delle richieste formulate con l'istanza di riesame, il Valutando, nei cinque giorni successivi alla ricezione della relativa comunicazione, può chiedere l'intervento dell'OIV per l'esperimento di un tentativo di conciliazione, nel corso del quale può sollecitare verifiche e/o accertamenti, depositare note o documenti a sostegno della propria istanza e chiedere di essere sentito personalmente, anche con l'assistenza di persone di sua fiducia. (colleghi, liberi professionisti, sindacalisti, rappresentanti di categoria).

L'OIV, avvalendosi, se necessario, della collaborazione dei soggetti coinvolti nel procedimento di misurazione e valutazione della *performance*, dispone l'acquisizione della documentazione, delle informazioni e delle verifiche ritenute opportune e, all'esito, si pronuncia sul tentativo di conciliazione esperito, informandone l'interessato. Trasmette, quindi gli atti in suo possesso al

Direttore Generale, unitamente alla propria validazione del processo di valutazione e, se l'attività concerne il personale Dirigente, formula la sua proposta di valutazione.

6. I SISTEMI PREMIANTI SECONDO CRITERI DI VALORIZZAZIONE DEL MERITO

L'art. 19 del D.lgs 150/2009 prevede che l'Organismo Indipendente di Valutazione compili due distinte graduatorie delle valutazioni individuali, l'una per il personale dirigente e l'altra per il personale di comparto, nel rispetto del punteggio determinato con le modalità indicate nel paragrafo precedente.

Lo stesso articolo prevede ancora che all'interno di ciascuna graduatoria:

- il 25% dei soggetti valutati sia collocato nella fascia di merito *alta*, alla quale deve essere attribuito il cinquanta per cento delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale;;
- un ulteriore 50% sia collocato nella fascia di merito *intermedia*, alla quale deve essere attribuito il restante cinquanta per cento delle predette risorse;
- il residuo 25% sia collocato nella fascia di merito *bassa*, alla quale non deve essere attribuito alcun trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale.

Pertanto, in virtù di quanto previsto al co. 4 del già citato art. 19, la contrattazione collettiva integrativa può prevedere deroghe alla percentuale del 25% di cui alla fascia *alta*, in misura non superiore a cinque punti percentuali in aumento o in diminuzione, con corrispondente variazione compensativa delle percentuali di cui alle altre due fasce di merito. La stessa contrattazione può altresì prevedere una diversa composizione percentuale di tali ultime fasce e la distribuzione del trattamento accessorio anche alla fascia *bassa*.

Ai fini della retribuzione di risultato e dell'applicazione del sistema incentivante, l'azienda può sospendere l'applicabilità delle fasce di merito previste dall'art. 19 del D. Lgs. n. 150/2009 e non prevedere, quindi, alcun tipo di esclusione dagli emolumenti premiali ed in tal senso si è concluso l'accordo stipulato in data 4 febbraio 2011, tra governo, Cisl e Uil, con il quale si è inteso rilanciare in modo rilevante il ruolo della contrattazione a salvaguardia delle retribuzioni dei lavoratori,

prevedendo che ai salari dei dipendenti pubblici non va applicata la regola della tripartizione in fasce prevista dall'art. 19 del D. Lgs. n. 150/2009.

In coerenza con tale accordo, con la Disposizione del Direttore Generale n. 286 del 29/07/2014 “*Strumenti di programmazione strategica. Deliberazione n. 138 del 31 marzo 2011*”, è stata sospesa l'applicabilità del paragrafo 5 del Piano della Performance di cui alla Deliberazione del Direttore Generale n. 138 del 31 marzo 2011, relativamente ai tre livelli di performance ivi previsti ed è stato disposto che ai fini della retribuzione di risultato e dell'applicazione del sistema incentivante, è attualmente inoperante il criterio delle tre fasce di risultato di cui all'art. 19 del D. Lgs. n. 150/2009 e non è previsto, quindi, alcun tipo di esclusione dagli emolumenti premiali.

7. RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI E RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

I risultati raggiunti vengono rendicontati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Al termine del processo di valutazione ed entro il 30 giugno, la Direzione Aziendale, a seguito della verifica annuale, provvede alla redazione di un documento denominato “*Relazione sulla performance*” (art. 10, D.lgs. 150/2009) che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, le modalità di funzionamento e lo stato del sistema della valutazione, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Per tale attività la Direzione Aziendale si avvale del supporto tecnico-professionale della PO Controllo di Gestione.

La relazione sopra ricordata è sottoposta all'OIV che, dopo di avere provveduto alla validazione della stessa, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14 co. 4 lett. a) del D.lgs, ne dispone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'AOU.

L'OIV, al fine di procedere alla validazione della relazione sulla *performance* può chiedere chiarimenti, informazioni ed integrazioni documentali ai Centri di Responsabilità, ai Referenti Valutatori ed agli stessi Valutati, può acquisire i pareri, le petizioni ed i reclami, eventualmente formulati, e portati alla sua conoscenza da cittadini singoli o associati. Lo stesso OIV informa senza ritardo il Direttore Generale delle eventuali criticità lamentate e/o accertate ed assicura, infine, la visibilità della Relazione e degli eventuali allegati, disponendone la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione.

La validazione della Relazione sulla performance è condizione inderogabile per l'erogazione della retribuzione di risultato.

8. CRITERI DI RIPARTIZIONE DEI FONDI

Ad inizio anno, constatata l'avvenuta costituzione delle risorse di bilancio destinate agli incentivi, l'UOC Gestione Risorse Umane predispone la deliberazione avente ad oggetto la costituzione dei Fondi riservati al Personale di Comparto, distinti per il settore universitario e per quello aziendale, nonché dei Fondi riservati al personale dell'area della Dirigenza medico-veterinaria, sanitaria, professionale, tecnica ed amministrativa del Servizio Sanitario Nazionale, distinti anch'essi per il personale universitario e per il personale aziendale.

I Fondi, al termine delle procedure di valutazione, vengono ripartiti tra i rispettivi aventi diritto, in proporzione all'entità del punteggio da ciascuno conseguito ed è vietata l'elargizione, sotto qualsiasi forma, di acconti o anticipazioni di somme, salvo il pagamento di quelle su cui, in attesa di eventuali ulteriori spettanze a saldo, singoli dipendenti abbiano già definitivamente maturato il diritto alla riscossione.

9. ALLEGATI

- 1) Scheda per la valutazione individuale per l'area Dirigenza
- 2) Guida alla compilazione della Scheda per la valutazione individuale per l'area Dirigenza
- 3) Scheda per la valutazione individuale per l'area Comparto
- 4) Guida alla compilazione della Scheda per la valutazione individuale per l'area Comparto