

**SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE
REGIONE BASILICATA**



**SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE DELL'AZIENDA
SANITARIA LOCALE DI MATERA**

TRIENNIO 2020 - 2022

Sommario

Premessa	2
1. Scopo del documento	3
2. Quadro normativo e documentale di riferimento.....	3
3. Principi e criteri sottostanti al sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.....	4
4. Finalità ed oggetto del sistema di misurazione e valutazione della performance.....	5
5. La misurazione e valutazione della Performance organizzativa	6
6. La misurazione e valutazione della Performance individuale	10
7. Il sistema premiante	11
8. Aggiornamento, monitoraggio e audit del Sistema.....	12
9. Raccordo e integrazione con i sistemi di controllo e i documenti di programmazione finanziaria e bilancio	12
10. Disposizioni finali e transitorie.....	12
11. Documentazione allegata	13

Premessa

Il D.Lgs.150/2009, attuativo della Legge n. 15 del 4 marzo 2009, così come modificato dal D.Lgs.141/2011 e dal D.Lgs.74/2017 definiscono una nuova disciplina del sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni.

Ai sensi della suddetta normativa, ciascuna amministrazione pubblica è tenuta alla misurazione e alla valutazione della performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti ai fini del miglioramento della qualità dei servizi offerti, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La finalità è quella di conformare l'attività delle amministrazioni pubbliche ad un modello strategico integrato e sistemico, orientato ad attivare un processo di miglioramento continuo dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa sia attraverso la valutazione della performance organizzativa, a partire dall'impatto delle politiche adottate sui bisogni espressi dalla collettività, sia attraverso la valutazione della performance individuale, entrambe strettamente connesse ad un nuovo e diverso sistema di premialità.

A tal fine, ciascuna amministrazione adotta e aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), quale strumento deputato alla valutazione della performance organizzativa ed individuale.

In tale contesto, l'aggiornamento dell'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ASM costituisce un importante tassello del processo di crescita e miglioramento avviato dall'Azienda, finalizzato, da un lato, a dare concreta attuazione ai principi della meritocrazia e della trasparenza, cui si ispira l'intero impianto della "Riforma Brunetta", dall'altro a favorire processi di innalzamento quali-quantitativo dei livelli di assistenza da erogare alla popolazione.

La misurazione della performance, così delineata, è un elemento fondamentale per il miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi pubblici, poiché, se opportunamente sviluppato, può rendere un'organizzazione capace di:

- migliorare, una volta a regime, il sistema di individuazione e comunicazione dei propri obiettivi;
- verificare che gli obiettivi siano stati conseguiti;
- informare e guidare i processi decisionali;
- gestire più efficacemente sia le risorse che i processi organizzativi;
- influenzare e valutare i comportamenti di gruppo e individuali;
- rafforzare l'accountability e le responsabilità a diversi livelli gerarchici;
- incoraggiare il miglioramento continuo e l'apprendimento organizzativo.

Il Sistema che si intende adottare, giunto alla sua terza edizione, intende tenere conto delle principali modifiche organizzative che hanno riguardato l'Azienda negli scorsi anni, con i conseguenti impatti sulle attività correlate alla misurazione e valutazione della performance, e si pone l'obiettivo di adeguarsi alle novità introdotte dalla riforma della pubblica amministrazione (L. 124/2015 cd "riforma Madia") e alle modifiche apportate al d.lgs. 150/2009 dal d.lgs. n.74 del 25 maggio 2017.

1. Scopo del documento

La presente edizione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) è adottata, ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ed esplicita il Sistema di misurazione e valutazione della performance che la Azienda Sanitaria Locale di Matera (ASM) intende adottare nel triennio 2020-2022.

In tal senso il presente documento si prefigge lo scopo di disciplinare le attività e le modalità di monitoraggio, verifica dei risultati e valutazione del personale dell'ASM, nel rispetto dei vigenti CC.NN.LL. e della normativa di riferimento.

Nello specifico nel presente documento si definisce in linea di massima:

- il contesto normativo di riferimento,
- i principi ed i criteri sottostanti al sistema di misurazione e valutazione della performance,
- le finalità e l'oggetto al sistema di misurazione e valutazione della performance,
- la misurazione e valutazione della Performance Organizzativa
- la misurazione e valutazione della Performance individuale
- il sistema premiante
- l'aggiornamento, il monitoraggio del sistema di misurazione e valutazione della performance
- il raccordo e integrazione con i sistemi di controllo e i documenti di programmazione finanziaria e bilancio

demandando a specifici Regolamenti, la disciplina del sistema di valutazione annuale individuale rispettivamente della dirigenza e del comparto.

Tali regolamenti, comprensivi delle schede di valutazione relative al personale dipendente, opportunamente differenziate tra comparto e dirigenza distinte per ciascun livello di responsabilità organizzativa, sono allegati al presente documento di cui costituiscono parte integrante e sostanziale.

2. Quadro normativo e documentale di riferimento

La presente edizione del Sistema è stata elaborata sulla base degli indirizzi metodologici e delle indicazioni di carattere generale contenute nella legislazione vigente, oltre che nelle delibere CIVIT/ANAC ancora applicabili, nonché nelle Linee guida per il Sistema di misurazione e valutazione elaborate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nella parte applicabile alle altre amministrazioni dello Stato.

Nello specifico i riferimenti normativi e documentali sono i seguenti:

- il D.lgs 502/1992 e smi;
- D.L. 165/2001 e ss.mm.ii. "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- Contratti Collettivi Nazionali per il personale della dirigenza medica, veterinaria - SPTA, e per il personale del comparto sanitario;
- Le Delibere CIVIT n. 89/2010, n.104/2010, n. 1/2012, 111 – 112 – 113 - 114 - 123 – 124 del 2010;
- le Delibere CIVIT n. 141/2011 e n. 12 del 2013.
- D. Lgs. n. 150 del 27 ottobre 2009, di attuazione della L. 4 marzo 2009 n. 15 recante "Delega al Governo finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e alla 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”;

- D. Lgs. n. 141 del 01 agosto 2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15”;
- D.lgs n. 74 del 25 maggio 2017 recante “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”
- Linee sulla valutazione del personale nelle Aziende Sanitarie della Regione Basilicata, predisposte dalla Gruppo di Lavoro appositamente istituito dalla Regione Basilicata, con il supporto della Scuola di Direzione Aziendale (SDA) dell'Università Bocconi.

3. Principi e criteri sottostanti al sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

I principi fondamentali in materia di valutazione, sanciti dal D.Lgs 150/09, così come modificato dal D.lgs. n. 74/2017, e dalle Linee Guida della Funzione Pubblica, in particolare al titolo II, Capo I, art. 3, sono i seguenti:

- le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- il rispetto delle suddette disposizioni normative, è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati al merito e alla performance.

La declinazione di detti principi prevede, in particolare, che l'applicazione degli istituti contrattuali e l'impiego delle relative risorse economiche dovranno essere inquadrati in un sistema di generale coerenza rispetto agli obiettivi del S.S.R. ed aziendali, per il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo e miglioramento oggettivamente individuati e misurabili nella loro realizzazione, escludendo logiche di automatismo e distribuzione generalizzata.

Il sistema di valutazione della performance della ASM si ispira ai seguenti principi ed i criteri:

- imparzialità;
- celerità;
- puntualità;
- trasparenza dei criteri e dei risultati;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato/a da parte del soggetto proponente (valutatore di I istanza);
- verifica e valutazione da parte dell'organo competente (valutatore di II istanza);
- diversità fra i soggetti che effettuano la I e la II istanza;
- adeguata informazione e partecipazione del valutato anche attraverso la comunicazione e l'eventuale contraddittorio;

Tali principi sono comuni alle aree contrattuali del comparto e della dirigenza, gli stessi principi e criteri riguardano anche la valutazione pluriennale dei Collegi Tecnici, finalizzata alla verifica degli incarichi dirigenziali.

4. Finalità ed oggetto del sistema di misurazione e valutazione della performance

Ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 150/2009, la ASM, al pari di ogni amministrazione pubblica è tenuta a valutare annualmente la performance organizzativa ed individuale di tutti i dipendenti.

A tal fine l'Azienda adotta e aggiorna annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo Indipendente di Valutazione, il Sistema di Misurazione e valutazione della performance.

L'Azienda Sanitaria Locale di Matera è parte integrante del Servizio Sanitario Nazionale e, in particolare del Sistema Sanitario Regionale di Basilicata.

La mission aziendale è quella di soddisfare i bisogni di salute della popolazione di competenza, mediante la erogazione coordinata di prestazioni sanitarie e socio-assistenziali gestendo con efficienza le risorse disponibili, per garantire le prestazioni di prevenzione, diagnosi e cura efficaci, che dovranno essere offerte con la tempestività necessaria, nel rispetto della persona ed in condizioni di sicurezza.

In conformità ai principi contenuti nella normativa dianzi richiamata e in considerazione della mission aziendale, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della ASM si propone, dunque, da un lato, di garantire la meritocrazia e, dall'altro di definire e assegnare obiettivi che privilegino la tutela di chi fruisce dei servizi erogati dall'Azienda, attivando al contempo un processo di valutazione che si propone come ulteriore finalità quella di promuovere percorsi virtuosi di miglioramento dei livelli quali-quantitativi di assistenza alla popolazione di riferimento.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della ASM ha per oggetto la misurazione e valutazione delle Performance intesa come il contributo che ciascun soggetto (unità organizzativa, team o singolo individuo), apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Azienda ed alla soddisfazione dei bisogni per i quali la stessa è costituita.

In tale prospettiva, si distingue tra:

- Performance dell'Azienda nel suo complesso rilevabile attraverso il documento programmatico denominato Piano delle Performance, strettamente collegato alle strategie aziendali, declinato annualmente in sede di definizione del budget;
- Performance Organizzativa riferita a ciascuna delle unità operative in cui è articolata l'Azienda;
- Performance individuale riferita a ciascun dipendente, integrata con quella Organizzativa, e finalizzata alla promozione ed alla crescita delle competenze manageriali/professionali, trasversali/tecniche di ogni risorsa.

In questa accezione, le performance sono declinate secondo tre dimensioni:

- Contributo individuale ai risultati della gestione da esplicitare e misurare attraverso obiettivi individuali o obiettivi di gruppo
- Comportamenti, conoscenze e abilità agite attraverso le competenze da orientare attraverso percorsi formativi e/o di sviluppo professionale
- Competenze tecnico - professionali, ossia quelle che caratterizzano ciascuna professione, da mantenere e sviluppare

La valutazione dei dipendenti (Dirigenza e Comparto), è diretta alla verifica dei comportamenti individuali, della professionalità espressa nell'espletamento del servizio, alla verifica dei risultati raggiunti a fronte degli obiettivi assegnati. E' inoltre finalizzata, per i responsabili di struttura dipartimentale, complessa o semplice e per gli incarichi di funzione del comparto, alla valutazione delle capacità di governo e di gestione assegnate anche in funzione degli obiettivi da perseguire.

La funzione di misurazione e valutazione della performance, ai sensi dell'art. 7 del D. Lgs. 74/2017 è svolta da:

- a. Organismo Indipendente di Valutazione cui compete la validazione del processo di misurazione e valutazione della performance dell'Azienda nel suo complesso;
- b. Direttore Sanitario e Direttore Amministrativo cui compete la valutazione dei Direttori di Dipartimento per le aree di rispettiva competenza;
- c. Direttore di Dipartimento cui compete la valutazione dei Direttori di Struttura Complessa e Struttura Semplice Dipartimentale afferenti al proprio Dipartimento;
- d. i Dirigenti con incarico di responsabilità gestionale e, nello specifico, Direttori di Struttura Complessa e Struttura Semplice Dipartimentale, cui compete la valutazione dei Dirigenti assegnati alla propria struttura;
- e. il personale del comparto con incarico di funzione cui compete la valutazione degli operatori del comparto assegnati;
- f. dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Azienda, partecipando alla valutazione della performance organizzativa aziendale.

5. La misurazione e valutazione della Performance organizzativa

La Performance Organizzativa attiene all'Azienda nel suo complesso, alle unità organizzative in cui la stessa si articola, nonché a processi e progetti, con riferimento alle attività programmate, ai relativi indicatori e target di misurazione nonché ai risultati attesi e raggiunti.

Oggetto della valutazione della componente organizzativa della performance è la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali assegnati alla Azienda nel suo complesso, esplicitati nel Piano della Performance così come declinati alle varie articolazioni organizzative aziendali (Dipartimenti, Strutture Complesse, Strutture Semplici Dipartimentali) nell'ambito del Processo di Budgeting.

Coerentemente a tale impianto, la performance organizzativa si sviluppa attraverso tre momenti fondamentali:

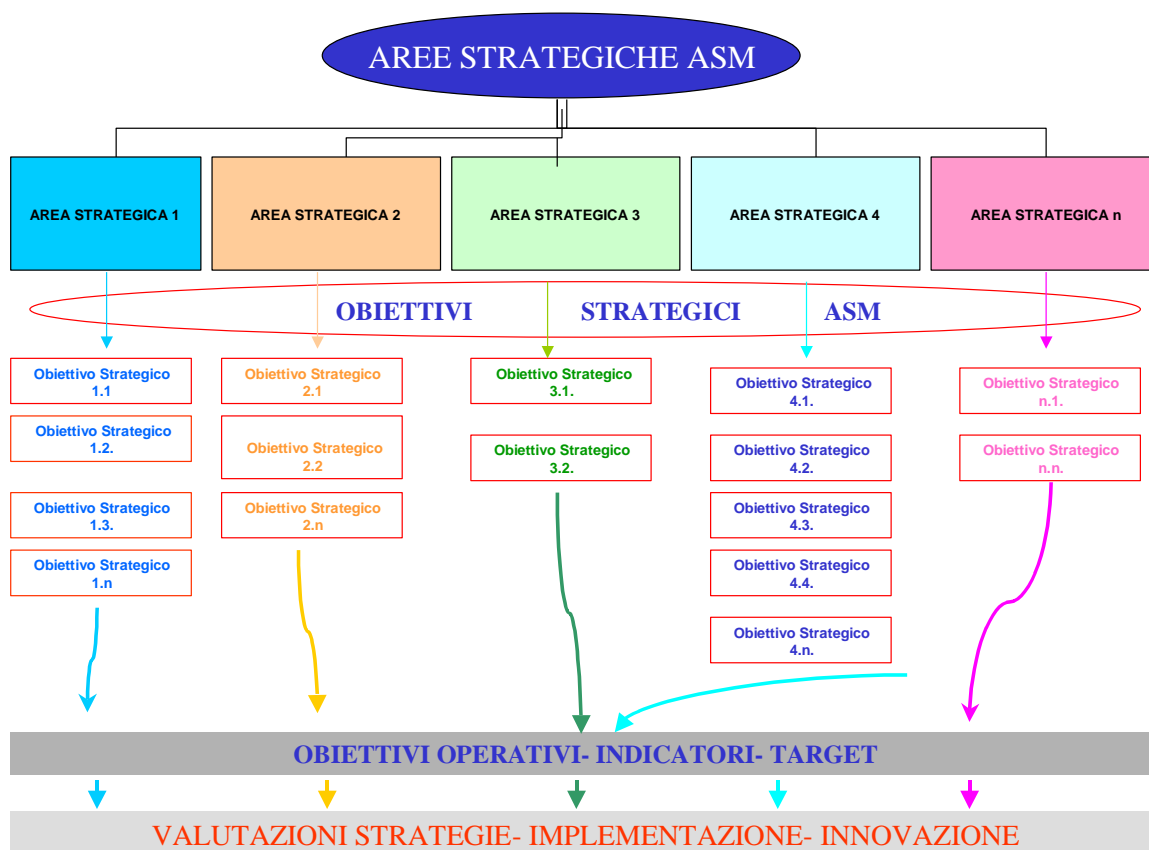
- la pianificazione: che consiste nella definizione degli indirizzi strategici che l'Azienda intende perseguire in attuazione delle linee programmatiche regionali, esplicitati all'interno del Piano Triennale della Performance, in cui vengono definiti gli obiettivi che l'Azienda intende raggiungere, gli indicatori di misurazione e i risultati attesi, sia a livello complessivo aziendale, sia nella declinazione alle singole articolazioni organizzative aziendali, esplicitata nelle schede di budget alle stesse assegnate
- il monitoraggio: che consiste nella misurazione periodica dei risultati conseguiti nel periodo considerato, finalizzata ad individuare eventuali scostamenti dagli obiettivi prestabiliti e a porre in essere azioni per il riallineamento;
- la valutazione dell'attività svolta e dei relativi risultati, tenendo conto degli elementi del contesto, interno ed esterno, che hanno contribuito alla completa, parziale o mancata realizzazione.

Nello specifico, le fasi del processo previsto con il presente sistema si articolano, in coerenza con il ciclo della performance indicato dal D.Lgs. n. 150/2009 e successive integrazioni e modificazioni, come segue:

- *Fase 1: Definizione indirizzi strategici e condivisione con il Collegio di Direzione aziendale.*

In questa fase la Direzione Aziendale procede alla individuazione delle priorità e degli indirizzi strategici sui quali fondare le proprie scelte programmatiche, tenendo conto

degli obiettivi di salute e di programmazione sanitaria assegnati annualmente dalla Giunta Regionale, solitamente con un orizzonte temporale triennale, oltre che dei vincoli e dei limiti di ordine finanziario, che trova una prima esplicitazione nel bilancio economico di previsione annuale e triennale, predisposto entro il 10 novembre dell'anno precedente a quello considerato. A seguito delle valutazioni formulate vengono individuate gli obiettivi strategici da inserire nel Piano della Performance. In tale fase la Direzione Aziendale, attraverso l'U.O.S.D. Programmazione e Controllo di Gestione, individua le aree strategiche di intervento. Alle aree strategiche sono configurati gli obiettivi strategici ed operativi annuali con i corrispondenti indicatori e target, che vengono condivisi con il Collegio di Direzione Aziendale, così come schematicamente indicato nella successiva figura.



- **Fase 2. Redazione del Piano della Performance.**

In questa fase l'U.O.S.D. Programmazione e Controllo di Gestione provvede alla predisposizione della proposta del Piano della Performance da sottoporre al Direttore Generale affinché lo approvi con propria deliberazione, entro il 31 gennaio dell'anno considerato, o comunque in tempi congruenti con una corretta logica di programmazione. Laddove vi siano difficoltà in merito alla completa definizione del ciclo della programmazione annuale, il piano della performance potrà essere comunque redatto sulla base della programmazione pluriennale, salvo aggiustamenti/aggiornamenti in fase di monitoraggio intermedio.

Il Piano della Performance è, di norma, trasmesso, preventivamente all'adozione all'Organismo Indipendente di Valutazione, per un eventuale parere sulla coerenza complessiva, con particolare riferimento alla significatività dei singoli indicatori e al livello dei relativi target.

- *Fase 3. Assegnazione degli obiettivi mediante condivisione e formalizzazione documenti di budget*

In questa fase il Comitato di Budget Aziendale, per il tramite dell'U.O.S.D. Programmazione e Controllo di Gestione, a seguito di un processo di negoziazione e condivisione con i Direttori di Dipartimento e Direttori di Strutture Complesse/Semplici Dipartimentali, compreso il Dirigente delle Professioni Sanitarie, predispone le proposte di budget per ogni singola articolazione organizzativa aziendale, in conformità alla indicazioni contenute nel "Manuale delle Procedure Operative della Pianificazione, Programmazione e Controllo Strategico, Direzionale e Operativo", adottato con deliberazione aziendale n. 718/2014 e s.m.i..

Le suddette proposte di budget, contenenti gli obiettivi assegnati alle articolazioni organizzative aziendali, con i relativi indicatori e valori attesi, sono adottate dal Direttore Generale con propria deliberazione.

L'adozione dei documenti di budget, con la conseguente assegnazione degli obiettivi ai vari dirigenti responsabili delle articolazioni organizzative aziendali, può avvenire contestualmente alla adozione del Piano della Performance, descritto nel punto precedente.

I dirigenti assegnatari delle schede di budget, a loro volta condividono gli obiettivi assegnati alla propria articolazione organizzativa in sede di assegnazione degli obiettivi per la valutazione annuale individuale della dirigenza e del comparto, secondo le modalità definite nei rispettivi regolamenti allegati al presente documento.

L'Organismo Indipendente di Valutazione potrà effettuare verifiche a campione dell'avvenuta condivisione.

- *Fase 4. Verifica in corso d'anno*

Il Direttore Generale effettua, nel corso dell'anno, la verifica relativa al grado di attuazione degli obiettivi, avvalendosi dei dati del Controllo di Gestione. La verifica è finalizzata a misurare i risultati riferibili alle attività oggetto degli obiettivi strategici e operativi, conseguiti nel lasso di tempo considerato, e a verificare cause di eventuali scostamenti approntando i conseguenti interventi correttivi, compresa l'ipotesi di riprogrammazione degli obiettivi. La riprogrammazione degli obiettivi potrà avvenire secondo la stessa procedura di approvazione indicata alle precedenti fasi. Dell'attività di eventuale riprogrammazione degli obiettivi deve essere data informazione tempestiva all'Organismo Indipendente di Valutazione.

- *Fase 5. Valutazione finale*

Il ciclo di gestione relativo alla performance organizzativa si conclude, ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009, con la redazione della relazione sulla performance relativa all'attività svolta durante l'anno precedente. Quest'ultima viene redatta a cura dell'U.O.S.D. Programmazione e controllo di gestione, sulla scorta dei report e dei documenti che i direttori delle singole articolazioni organizzative devono fornire, attestando le attività svolte e il grado di raggiungimento degli obiettivi. I singoli direttori assegnatari delle schede di budget sono tenuti a fornire le relazioni relative al raggiungimento degli obiettivi entro e non oltre il 15 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento. L'omessa presentazione della relazione, comporta l'esclusione dall'accesso alla retribuzione di risultato. Il ritardo nella presentazione della relazione, qualora sia ingiustificato e/o determinato da un comportamento poco collaborativo e non conforme alle regole dell'Azienda, comporta una riduzione del 20% della retribuzione di risultato spettante.

La proposta di relazione sulla performance, redatta dalle strutture di staff, è sottoposta all'esame della Direzione Strategica ed inviata all'Organismo Indipendente di Valutazione entro il 15 giugno di ciascun anno al fine di consentirne una prima valutazione. Successivamente, entro il 30 giugno di ogni anno, il Direttore Generale approva la relazione de quo con propria deliberazione e la trasmette all'Organismo Indipendente di Valutazione per la successiva validazione ai sensi dell'art. 14 comma 4 lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009

Ulteriori ambiti di misurazione della performance organizzativa

Ai sensi dell'art. 8 del Decreto 150/2009, il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne anche:

- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piano e programmi;
- lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi e dei procedimenti amministrativi;
- la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La **rilevazione della soddisfazione dei cittadini / utenti** del servizio sanitario nazionale è un'attività fondamentale per migliorare le performance delle organizzazioni sanitarie in riferimento alla qualità delle prestazioni erogate e fornisce indicazioni operative utili per implementare azioni tese al miglioramento continuo delle prestazioni.

Il report per la misurazione del grado di soddisfazione degli utenti è predisposto dall'URP, con il supporto di un programma informatico appositamente creato, ed inviato alla Direzione Strategica ed ai Dipartimenti aziendali con il compito di darne ampia diffusione all'interno dell'Azienda.

La misurazione della qualità percepita avviene con cadenza annuale, secondo il regolamento adottato con deliberazione aziendale n. 580 del 11/06/2012.

I risultati della misurazione vengono sottoposti all'attenzione della Direzione Strategica e costituiscono oggetto delle azioni di miglioramento messe in atto dall'azienda per ottimizzare la qualità delle prestazioni erogate.

Inoltre, annualmente, si organizzano riunioni tematiche destinate a tutti gli operatori per comunicare gli esiti delle indagini e individuare gli ambiti e le azioni di miglioramento della qualità per aree specifiche di intervento.

Il tema delle **pari opportunità** costituisce un elemento di fondamentale importanza nell'ottica dello sviluppo delle risorse umane destinato all'incremento delle performance di qualsiasi tipo di organizzazione, e ancor più nelle pubbliche amministrazioni, dove si caratterizza come elemento trasversale per il perseguimento della missione e il rispetto dei valori che guidano le attività e i processi decisionali, sia di carattere strategico che operativo.

Le pari opportunità rappresentano, quindi, uno strumento per incrementare la produttività e conseguentemente migliorare la qualità dei servizi resi.

La ASM, sulla base dell'art. 21 della Legge n. 183/2010, con deliberazione n.1202 del 2/11/2011, integrata con deliberazione n. 277 del 22.03.2012, ha istituito il **Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**,

successivamente ricomposto con deliberazione n. 52 del 29/1/2019 ed integrato con determinazione dirigenziale n. 442 del 22/2/2019.

Il CUG, unificando le competenze del Comitato per le pari opportunità e del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni normative.

Il CUG ha composizione paritetica ed è formato da componenti designati da ciascuna organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa a livello aziendale e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione nonché da altrettanti componenti supplenti, assicurando nel complesso la presenza paritaria di entrambi i generi.

Il CUG propone gli interventi da mettere in campo attraverso dei piani triennali di azioni positive.

Con il **piano di azioni positive** per il triennio 2019-2021, adottato dalla ASM con deliberazione n. 235 del 13/03/2019, si intende promuovere l'adozione di una serie di misure in materia di pari opportunità quali:

- diffondere la cultura delle pari opportunità e dignità nel lavoro, una corretta comprensione del fenomeno del mobbing e sensibilizzazione, la lotta alle discriminazioni e la valorizzazione del benessere dei lavoratori;
- rafforzare il ruolo del Comitato Unico di Garanzia Aziendale;
- sviluppare la cultura della gestione del personale in un'ottica di genere e pari opportunità;
- sviluppare la cultura dell'integrazione nel contesto lavorativo per il benessere organizzativo;
- prevenire situazioni di mobbing e discriminazione in azienda;
- migliorare il clima organizzativo per la salute psico-fisica dei lavoratori;
- diffondere una cultura di collaborazione e rispetto della dignità umana nell'ambiente di lavoro;
- favorire politiche di conciliazione tra vita lavorativa e responsabilità familiari
- favorire percorsi formativi specifici, rivolti a particolari categorie di lavoratori: neo-assunti, mamme al rientro della maternità, prossimi alla pensione, counselling per chi lo richiede.

6. La misurazione e valutazione della Performance individuale

La performance individuale riguarda tutto il personale dipendente dell'ASM, distinto nelle due aree contrattuali della dirigenza e del comparto.

Gli scopi prioritari della misurazione e valutazione annuale della performance individuale sono i seguenti:

- Evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'azienda nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza anche in relazione alla natura, tipologia e contenuto dell'incarico, ove attribuito, mettendo in risalto il comportamento e la capacità professionale, la capacità gestionale e manageriale, ove richiesta;
- Chiarire e comunicare che cosa ci si attende – in termini di risultati e comportamenti – dalla singola persona rispetto agli obiettivi assegnati e ai risultati attesi: la valutazione potrà avvenire anche la definizione da parte del valutatore di specifici indicatori, metodi e strumenti per la misurazione dei risultati. Il valutatore, pertanto, ove richiesto, dovrà illustrare ai dirigenti affidati alla sua responsabilità gli elementi

procedurali previsti in ogni tipologia di valutazione, compresa la scala dei giudizi possibili;

- Supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance, anche per generare allineamento con gli obiettivi complessivi dell'azienda;
- Valutare la performance del dipendente e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona interessata (supportare l'allineamento);
- Contribuire a creare e mantenere un clima organizzativo favorevole;
- Premiare la performance individuale attraverso opportuni sistemi incentivanti;
- Promuovere una corretta gestione delle risorse umane.

La valutazione dei dipendenti è diretta alla verifica dei comportamenti individuali, della professionalità espressa nell'espletamento del servizio, alla verifica dei risultati raggiunti a fronte degli obiettivi assegnati. E' inoltre finalizzata, per i responsabili di struttura (semplice o complessa) alla valutazione delle capacità di governo e di gestione assegnate anche in funzione degli obiettivi da perseguire.

I soggetti coinvolti nel percorso valutativo annuale sono:

- il dipendente da valutare;
- il valutatore;
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

La disciplina attinente la misurazione e la valutazione della performance annuale individuale della dirigenza e del comparto è contenuta nei due seguenti specifici Regolamenti, allegati al presente documento:

- Regolamento del personale della dirigenza – Allegato 1
- Regolamento del comparto – Allegato 2

di cui costituiscono parte integrante e sostanziale.

Accanto alla valutazione annuale individuale, i CC.CC.NN.LL. 2006-2009 delle aree contrattuali della dirigenza (III e IV) prevedono anche una valutazione pluriennale da parte dei Collegi Tecnici appositamente costituiti. Tale valutazione viene effettuata in corrispondenza della scadenza dell'incarico, del termine del primo quinquennio di servizio, del termine dei primi quindici anni in relazione all'indennità di esclusività e tutte le volte che la Direzione aziendale ne ravvisi la necessità.

In particolare, il Collegio Tecnico (CT) procede alla verifica della regolarità della procedura di valutazione (art. 26 CC.CC. NN.LL. 3/11/2005):

- di tutti i dirigenti alla scadenza dell'incarico loro conferito in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti;
- dei dirigenti di nuova assunzione al termine del primo quinquennio di servizio;
- dei dirigenti medici, veterinari, biologi, fisici, chimici, psicologi e farmacisti che raggiungono l'esperienza professionale ultraquinquennale in relazione all'indennità di esclusività.

La disciplina della valutazione pluriennale afferente ai Collegi Tecnici è contenuta nell'apposito "Regolamento per la disciplina ed il funzionamento del collegio tecnico per le verifiche del personale dirigenziale dell'ASM", adottato con deliberazione aziendale n. 285/2013 e s.m.i..

7. Il sistema premiante

Strettamente connesso ai risultati della Performance è il Sistema Premiante, che ha lo scopo di promuovere il miglioramento continuo delle prestazioni erogate e dei risultati conseguiti nell'anno, agendo sulla leva motivazionale attraverso il riconoscimento del merito individuale.

Il Sistema Premiante si articola nel seguente modo:

- Per il Comparto: Compartecipazione alla produttività aziendale
- Per la Dirigenza: Erogazione della retribuzione di risultato

La correlazione tra le risultanze della valutazione della performance individuale ed il sistema premiante è definita negli Accordi Integrativi tra la Direzione e le OO.SS. competenti per Area. Gli atti relativi ai suddetti Accordi, adottati dalla Direzione Aziendale, sono notificati anche all'OIV per quanto di competenza.

Le modalità di determinazione ed assegnazione ai dipendenti delle quote relative alla produttività aziendale e alla retribuzione di risultato sono indicate nei rispettivi regolamenti, allegati al presente documento (Allegato 1 e Allegato 2).

8. Aggiornamento, monitoraggio e audit del Sistema

L'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASM è di competenza della Direzione Generale che ne definisce i contenuti in stretta collaborazione con l'Organismo Indipendente di Valutazione e con il supporto della Struttura Tecnica Permanente, appositamente costituita. L'O.I.V., attraverso la sua attività, provvederà ad orientare l'aggiornamento e/o il miglioramento del Sistema.

Il monitoraggio e l'audit sul corretto funzionamento del Sistema è svolto principalmente dall'OIV, con cadenza semestrale, con il supporto della Struttura tecnica permanente e la collaborazione della dirigenza e del personale.

Il monitoraggio e l'audit esterno dei Sistemi adottati dalle amministrazioni spetta invece al Dipartimento della Funzione Pubblica, che predispone le linee guida metodologiche e pubblica periodicamente i risultati relativi al monitoraggio eseguito.

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

Secondo quanto previsto dall'articolo 5, comma 1, e dall'articolo 10, comma 1, lett. a), del D.Lgs 150/09, la definizione degli obiettivi nell'ambito del ciclo della performance deve avvenire in maniera integrata con il processo di programmazione e del bilancio di previsione. Considerato che il Piano della Performance ed il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance definiscono gli elementi fondamentali dell'intero ciclo di performance, è importante garantire coerenza e coordinamento tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici, piani d'azione e risorse economiche.

La pianificazione della performance e il processo di programmazione dell'ASM vengono realizzati in coerenza con il Bilancio di previsione annuale e dei documenti ad esso correlati (es. programmazione degli investimenti).

10. Disposizioni finali e transitorie

Per quanto non espressamente riportato nel presente documento si fa riferimento alle disposizioni di legge ed alle disposizioni cui ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di tutte le aree contrattuali SSN al momento vigenti.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ASM sarà sottoposto a revisione qualora le future previsioni contrattuali dispongano diversamente rispetto al presente.

Le modifiche alle schede allegate al presente Sistema non comportano revisione dello stesso né dei regolamento ad esso allegate.

Quanto disciplinato dal presente documento sostituisce ogni precedente e differente disposizione in materia di valutazione annuale del personale e, pertanto, modifica, nelle parti attinenti, ogni precedente Regolamento o disciplina.

11.Documentazione allegata

Al presente elaborato si allegano i seguenti documenti che costituiscono parte integrante del Sistema:

- Regolamento per la misurazione e valutazione individuale permanente del personale della Dirigenza della ASM e relative schede di valutazione annuale – Allegato 1
- Regolamento sistema di valutazione individuale permanente del personale Comparto Sanità della ASM e relative schede di valutazione annuale per gli incarichi, produttività e progressione orizzontale. Anno 2019 – Allegato 2