

OGGETTO: Approvazione del regolamento in materia di criteri generali delle metodologie di valutazione anche ai fini del riconoscimento del merito e dell'attribuzione dei compensi di produttività. Personale del comparto.

---

**Il Direttore Amministrativo  
Certifica**

La deliberazione viene pubblicata per 15 giorni consecutivi sull'albo pretorio on line presente nel sito aziendale ed a disposizione per la consultazione cartacea presso gli uffici competenti

---

**Il Direttore Generale**

Coadiuvato dal  
Direttore Amministrativo: dott. Vincenzo Serra  
Direttore Sanitario: dott. Ugo Storelli



Su proposta dell' U.O.C. Sviluppo dell'organizzazione e valutazione del personale

**VISTI**

- il D.lgs n. 502/1992.
- La legge Regionale n. 10/2006.
- Il D.lgs. n. 150/2009.
- Il D.lgs. n. 141/2011.
- La deliberazione della CIVIT n. 6/2011 con la quale è stato chiarito che le aziende del S.S.N., nelle more dell'adeguamento da parte delle Regioni di appartenenza, devono conformarsi ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9, 15, comma 1, 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1 del D.lgs. 150/2009;
- I CC.CC.NN.LL. del personale del comparto del Servizio Sanitario Nazionale e in particolare le disposizioni relative alla valutazione.
- Il D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.
- Il Regolamento quadro per lo sviluppo del ciclo della performance approvato con deliberazione del Direttore Generale n.1308 del 11/10/2011;

**RITENUTO**

- nelle more dell'eventuale adeguamento da parte della R.A.S., di dover provvedere all'adozione di un regolamento che detti le disposizioni necessarie per l'impianto di una metodologia di valutazione del personale del comparto in coerenza con quanto previsto dai C.C.N.L. e dalle norme vigenti.

**DATO ATTO**

- che a tutt'oggi la Regione Autonoma della Sardegna non ha adottato disposizioni, né impartito direttive relative al recepimento da parte delle Aziende Sanitarie dei principi di cui al D.lgs. n. 150/2009.
- che nel processo di elaborazione del regolamento, con riferimento ai principi e criteri generali che lo informano, è stato effettuato un proficuo confronto con le OO.SS. negli incontri del 10/05, 6/06, 2/06, 7/07, 26/07, 3/08, 4/08 del 2011, come risulta dagli atti del Servizio Sviluppo Organizzativo e Valutazione del Personale.

**VISTA**

- la bozza di regolamento predisposta dal Servizio Sviluppo Organizzativo e Valutazione del Personale, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale e dato atto che essa è conforme ai criteri generali di cui si è trattato in precedenza.

RITENUTO pertanto, di approvare il regolamento di cui al punto precedente.



11 OTT. 2011

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario;

DELIBERA

per i motivi esposti in premessa, parte integrante e sostanziale del presente atto:

- di approvare il "Regolamento in materia di criteri generali delle metodologie di valutazione anche ai fini del riconoscimento del merito e dell'attribuzione dei compensi di produttività" allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- di dare mandato al Servizio Sviluppo organizzativo e valutazione del personale affinché provveda alla trasmissione del regolamento alle OO.SS. rappresentative del personale del comparto e a tutte le UU.OO. aziendali, nonché all'attivazione di adeguati processi di informazione per il personale coinvolto;
- di comunicare la presente deliberazione all'Assessorato Regionale dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale, ai sensi dell'art. 29, c. 2 della L.R. 10/2006.

Letto, approvato e sottoscritto.


IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

dott. Vincenzo Serra

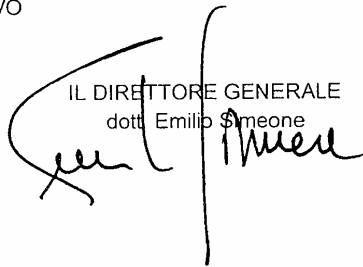


IL DIRETTORE SANITARIO

dott. Ugo Storelli



IL DIRETTORE GENERALE  
dott. Emilio Simeone



La presente copia, composta di  
n. 16 fogli è conforme all'ori-  
ginale esistente presso questo Ufficio  
- DPR 28.12.2000 N. 445.

Cagliari, 11 OTT 2011  
L'IMPIEGATO DELEGATO  
(Silvana Usai)



**REGOLAMENTO**  
IN MATERIA DI CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI  
**VALUTAZIONE**  
ANCHE AI FINI DEL RICONOSCIMENTO DEL MERITO  
E DELL'ATTRIBUZIONE DEI COMPENSI DI PRODUTTIVITA'  
  
**PERSONALE DEL**  
**COMPARTO**



## **Art. 1**

### **Finalità**

1. Il presente regolamento ha la finalità di fornire il quadro delle regole generali per la concreta applicazione presso la ASL n. 8 di Cagliari dei principi contenuti nelle norme contrattuali e di legge in materia di valutazione dei dipendenti e riconoscimento del merito individuale.
2. La valutazione individuale è uno strumento fondamentale per lo sviluppo delle risorse umane che si inserisce in un più generale processo di razionale e corretta gestione di queste e rispetto al quale l'attribuzione di incentivi economici costituisce solo una, pur rilevante, componente.
3. Il presente regolamento è improntato ai principi in materia di valutazione contenuti nei CCNL dell'area del Comparto del Servizio Sanitario Nazionale, quali la verifica del raggiungimento di obiettivi predefiniti dall'Azienda, il miglioramento organizzativo, il conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali.
4. Per la realizzazione dei suddetti principi l'Azienda adotta, in conformità al presente regolamento, sistemi e metodologie improntati a chiarezza e trasparenza nei confronti dei dipendenti valutati, alla massima condivisione possibile di obiettivi e indicatori, alla responsabilità dei singoli, valutati e valutatori, alla reale incentivazione del merito anche attraverso la differenziazione dei giudizi e dei relativi premi, tenuto anche conto degli incarichi conferiti, come previsto dall'art. 21 del CCNL 07/04/1999 e dall'art. 10 commi 6 e 8 del CCNL 20.09.2001 e loro ss.mm. e ii..
5. Il presente regolamento sarà necessariamente revisionato qualora dopo la sua approvazione intervenissero, in materia di valutazioni e di attribuzione degli incentivi, disposizioni contrattuali, statali o regionali relative al SSN.

## **Art. 2**

### **Principi**

1. La valutazione annuale del personale si inserisce nel sistema di programmazione e valutazione della ASL 8.
2. I sistemi di valutazione adottati nella ASL n.8 di Cagliari valorizzano e misurano, adeguatamente, in maniera equilibrata e integrata, la dimensione organizzativa e la dimensione individuale delle prestazioni rese e dei risultati conseguiti, essi consentono, inoltre, l'applicazione dei sistemi premianti previsti dalle norme vigenti.
3. I sistemi di valutazione di cui al comma 1, in armonia con le norme di legge vigenti e con quanto previsto dai CC.CC.NN.LL. sono improntati ai seguenti principi:
  - a) rispetto dei principi generali previsti dalle norme vigenti;



- b) coerenza con i documenti di programmazione aziendale;
  - c) trasparenza con particolare riferimento alle informazioni concernenti le misurazioni e valutazioni della performance;
  - d) chiarezza e intelligibilità degli indicatori di risultato;
  - e) illustrazione dei descrittori degli indicatori qualitativi e delle metriche utilizzate per questi;
  - f) preventiva e formale definizione e illustrazione degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi richiesti ai valutati da parte dei valutatori nonché massima chiarezza degli stessi;
  - g) miglioramento della qualità dei servizi offerti e stretta correlazione con il soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi e con i sistemi incentivanti;
  - h) chiarezza nell'individuazione di fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo nonché nella definizione delle modalità di raccolta dei dati;
  - i) differenziazione dei giudizi;
  - j) diritto del valutato al contraddittorio anche tramite la previsione di apposite procedure di conciliazione;
  - k) divieto assoluto di distribuzione delle risorse destinate agli incentivi in assenza di valutazione, o in maniera indifferenziata, o in maniera non strettamente correlata alle valutazioni.
4. Le procedure di conciliazione di cui alla lett. j) del precedente comma sono affidate ad un soggetto, anche collegiale, terzo ed imparziale, in ogni caso non possono essere affidate all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nominato dall'Azienda. Il dipendente può scegliere di farsi rappresentare o assistere nel corso della conciliazione da un soggetto o organizzazione di sua fiducia fornendone preventiva comunicazione all'Azienda.
5. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, del D.lgs. n. 150/2009<sup>1</sup>, le funzioni che le norme contrattuali attribuiscono ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno sono attribuite all'OIV individuato e costituito dall'Azienda. L'attribuzione delle funzioni all'OIV decorre per la ASL 8 di Cagliari dal 01.01.2012.
6. I risultati finali del processo di valutazione sono riportati nel fascicolo personale.

### Art. 3

#### Valutazione individuale

1. Per effetto delle disposizioni contenute nelle norme vigenti<sup>2</sup>, la ASL n. 8 di Cagliari è tenuta ad adottare ed applicare una metodologia di valutazione della performance individuale del personale.
2. In base ai principi richiamati in premessa e nel precedente articolo, la valutazione di cui al comma 1, oltre ad assumere valenza strategica per il costante sviluppo delle risorse umane dell'Azienda, assume rilevanza per le seguenti finalità:



- a) attribuzione degli incentivi per la produttività di cui all'art. 4 del presente regolamento;
  - b) applicazione degli eventuali ulteriori istituti, anche premianti, previsti dalle leggi, regolamenti e CC.CC.NN.LL. vigenti ed applicabili<sup>3</sup>.
3. La finalità indicata nella lett. b) del precedente comma 2 si realizza secondo modalità preventivamente definite dall'Azienda nel rispetto delle prerogative sindacali.
4. Le prestazioni e i risultati individuali sono misurati e valutati, fermi restando i principi di cui ai commi seguenti, attraverso il sistema di valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti richiamato dall'art 35, comma 3, CCNL 7.4.99<sup>4</sup>; in ogni caso il sistema prevede che, avuto riguardo alle condizioni e risorse assegnate all'U.O., la valutazione sia collegata agli elementi previsti dall'art. 47, commi 5 e 6 del CCNL 1.9.95<sup>5</sup> e dall'art.13, comma 3, del CCNL 10.4.086 che possono essere così sintetizzati:
- capacità dei dipendenti;
  - contributo all'efficienza dell'Azienda con particolare riguardo alla qualità dei servizi erogati;
  - contributo assicurato al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni e al raggiungimento dei risultati dell'unità organizzativa di appartenenza.
5. Il sistema, inoltre, tiene conto dei seguenti elementi:
- raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e/o individuali;
  - competenze dimostrate;
  - comportamenti professionali e organizzativi.
6. Il sistema utilizza apposite "schede individuali di valutazione" e deve comunque rispettare i seguenti requisiti minimali:
- a) diretta conoscenza del valutato da parte del valutatore;
  - b) specificazione di obiettivi individuali e/o di gruppo misurati tramite indicatori quantitativi e/o qualitativi e distinzione tra le suddette tipologie di obiettivi;
  - c) redazione di un "manuale" di valutazione contenente almeno la definizione delle competenze oggetto della valutazione, del significato delle scale di giudizio e/o di punteggio nonché degli indicatori di carattere qualitativo;
  - d) possibilità per i valutatori di costruire le schede di valutazione da utilizzare per tutto il personale della propria struttura selezionando gli elementi di valutazione tra quelli definiti dal manuale di cui alla precedente lett. c), avendo cura di assicurare il mix indicato dall'Azienda in relazione agli aspetti previsti come oggetto di valutazione;
  - e) indicazione del numero di elementi di valutazione e relativi indicatori inseribili nelle schede;
  - f) previsione di almeno un colloquio intermedio di analisi dell'andamento dei valutati e di un colloquio finale per l'illustrazione dei risultati, il colloquio intermedio dovrà essere effettuato, di norma a metà ciclo di valutazione
  - g) diritto per i valutati di esprimere osservazioni orali o scritte in sede di colloquio finale;
  - h) modalità di utilizzo delle informazioni risultanti dalla valutazione per lo sviluppo di piani di miglioramento individuale;



- i) integrazione con il sistema di misurazione e valutazione dei risultati raggiunti dall'Unità operativa di appartenenza ai fini della determinazione dei contributi del singolo al raggiungimento dei risultati prestazionali rilevati per la stessa;
  - j) possibilità di ricondurre la valutazione ad un punteggio finale numerico che potrà essere utilizzato per la definizione degli strumenti di ulteriore valutazione indicati da norme di legge o dalla regione.
7. Per le finalità di cui alla lett. a) del precedente comma, la valutazione è svolta dal dirigente responsabile dell'Unità operativa di assegnazione del dipendente da valutare; il dirigente, onde garantire dette finalità, si avvale, con riferimento al personale del comparto direttamente coordinato in relazione al proprio incarico, dei dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di coordinamento.
  8. Il valutatore, onde garantire le finalità di conoscenza diretta, nel caso in cui non sia di fatto in grado di conoscere adeguatamente il valutato sul luogo di lavoro, pur rimanendo responsabile della valutazione, potrà avvalersi della proposta di altri dirigenti superiori del valutato idonei a soddisfare il summenzionato principio; potrà inoltre farsi supportare nella valutazione da altri dirigenti che nel periodo preso in considerazione abbiano coordinato il dipendente da valutare (ad esempio all'interno di gruppi di lavoro, presso diversa struttura, ecc.).
  9. Analogamente a quanto previsto al comma 8 si procede nel caso in cui il valutatore non sia stato responsabile del valutato per l'intero periodo cui la valutazione si riferisce.
  10. Le valutazioni vengono effettuate con cadenza annuale utilizzando il modello di scheda predisposto dall'Azienda in sede di approvazione della metodologia di valutazione come previsto dal comma 6, lett. c), d) ed e) del presente articolo.
  11. La metodologia definita dall'Azienda in via generale per esprimere i giudizi su tutti i possibili elementi da valutare prevede le seguenti aree di esame (secondo quanto riportato in linea di principio dai Contratti Collettivi e dal presente regolamento):
    - a) Impegno lavorativo;
    - b) qualità della prestazione;
    - c) adattamento ai cambiamenti organizzativi;
    - d) orientamento all'utenza;
    - e) grado di coinvolgimento nei processi aziendali.
  12. All'interno delle aree elencate nel precedente punto sono specificati elementi analitici (*item*), scelti dal valutatore di prima istanza in base al "dizionario delle competenze" aziendale e sui quali questi è chiamato ad esprimere il proprio giudizio sintetico.
  13. Per l'espressione del giudizio relativo a ciascun *item* è prevista una scala di giudizio su cinque gradi, corrispondenti ai seguenti giudizi di valore:

SCALA	GIUDIZIO
5	eccellente o oltre le aspettative
4	pienamente rispondente alle aspettative
3	adeguato o accettabile
2	inadeguato
1	gravemente inadeguato



I suddetti giudizi possono essere contestualizzati rispetto agli item cui si riferiscono dal "dizionario" di cui al precedente comma.

14. Al termine del ciclo annuale di valutazione ed in apposito incontro individuale, il valutatore provvede ad informare il dipendente dell'esito della stessa. Le schede di valutazione, debitamente compilate in tutte le parti che le compongono, devono essere firmate dal valutato per presa visione entro 15 gg. dalla data dell'incontro. Trascorso tale termine si provvederà alla spedizione al relativo domicilio della scheda compilata e firmata dal valutatore tramite raccomandata A.R., allo stesso modo si procede nel caso in cui il valutato, regolarmente convocato, non si presenti all'incontro individuale.
15. La corretta e puntuale compilazione delle valutazioni annuali, nonché l'invio delle stesse nei tempi prestabiliti all'ufficio incaricato di gestire il sistema, rappresentano responsabilità dirette del dirigente valutatore e sono a loro volta oggetto di valutazione secondo la metodologia aziendale.
16. Per effetto di quanto previsto dalle norme vigenti, il sistema di valutazione di cui al presente articolo prevede che la valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa e/o di coordinamento sia anche collegata ad indicatori di performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità.
17. L'applicazione della metodologia adottata ai sensi del presente articolo costituisce presupposto per l'attribuzione degli incentivi correlati alla produttività a seguito della valutazione delle prestazioni, dei risultati conseguiti dal singolo dipendente, nonché del contributo fornito dallo stesso al raggiungimento dei risultati dell'Unità operativa di appartenenza.

#### Art. 4

##### Criteria e modalità per la valorizzazione del merito

1. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione sino all'attuazione da parte della Regione Autonoma della Sardegna di quanto previsto dall'art. 31, comma 2, del D.lgs. 150/2009<sup>7</sup>.
2. In base alle risultanze del sistema di valutazione del personale di cui all'art. 3 del presente regolamento, gli incentivi sono assegnati al personale in forma correlata a:
  - i risultati raggiunti dall'Unità Operativa di appartenenza
  - la valutazione conseguita da ciascun dipendente sia in relazione alle prestazioni fornite, sia al contributo dato al raggiungimento dei risultati dell'Unità operativa;
3. la contrattazione aziendale, annualmente, in sede di accordi per il riparto dei fondi contrattuali, può intervenire entro i limiti stabiliti dalle norme vigenti<sup>8</sup>.
4. Il sistema di valutazione prevede altresì apposite modalità di valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa.





#### **Art. 5**

##### **Contributo ai risultati dell'Unità organizzativa di appartenenza**

1. La valutazione del contributo fornito da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi dell'U.O. di appartenenza costituisce elemento che concorre alla valutazione delle attività e prestazioni individuali.
2. Con riguardo ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa o di coordinamento esso coincide con i livelli di raggiungimento degli obiettivi attribuiti in relazione all'incarico affidato o, nel caso di incarico di natura professionale, con l'apporto al raggiungimento dei risultati ottenuti dalla struttura valorizzato secondo parametri misurabili
3. Il giudizio relativo al contributo dei dipendenti ai risultati dell'Unità organizzativa di appartenenza è riportato sulla scheda di valutazione individuale secondo quanto previsto dalla metodologia aziendale.

#### **Art. 6**

##### **Valutazione della dimensione organizzativa e Organismo Indipendente di Valutazione**

1. La valutazione e misurazione dei risultati raggiunti dalle UU.OO. dell'Azienda comprende la verifica di risultato prevista dai CC.CC.NN.LL ed è svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) nominato dall'Azienda; la valutazione e misurazione sono effettuate secondo quanto previsto dal sistema budgetario.
2. L'esito di tali valutazioni e misurazioni potrà essere utilizzato anche ai fini dell'attribuzione di una quota parte degli incentivi di produttività secondo quanto stabilito in sede di contrattazione integrativa aziendale.

#### **Art. 7**

##### **Tempi del processo di valutazione**

1. La valutazione individuale dei dipendenti avviene annualmente sia in relazione al contributo fornito dagli stessi al raggiungimento dei risultati dell'Unità organizzativa di appartenenza di cui all'art. 5, sia in relazione alle valutazioni individuali di cui all'art. 3.
2. Il processo di valutazione della componente organizzativa segue la tempistica stabilita dal regolamento di budget che garantisce l'integrazione e la coerenza tra le diverse tipologie di valutazione.
3. Il processo di valutazione individuale si avvia, indicativamente, nell'ultimo bimestre dell'anno precedente a quello cui la valutazione si riferisce, con l'individuazione da parte dei valutatori di prima istanza degli *item* da inserire nelle schede di valutazione e con la



sussequente illustrazione ai valutati sia degli *item*, sia dei giudizi agli stessi associabili. Le attività di cui al presente comma devono essere concluse comunque entro il 15 gennaio dell'anno di valutazione.

4. Di norma, entro il mese di giugno dell'anno cui la valutazione si riferisce, i valutatori effettuano degli incontri individuali con i dipendenti da valutare allo scopo di verificarne congiuntamente l'andamento rispetto ai parametri prestabiliti in base al precedente comma, nonché per individuare le azioni correttive che si rendessero necessarie.
5. Le valutazioni sono espresse, tramite la compilazione della scheda predisposta in base al comma 3, al 31 dicembre di ciascun anno.
6. La valutazione è illustrata a ciascun valutato individualmente in apposito incontro secondo quanto stabilito dal comma 14 dell'art. 3; in tale sede, il valutato ha diritto ad esprimere le proprie osservazioni che, a sua richiesta, sono riportate per iscritto nella scheda. Tali incontri si effettuano entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di valutazione.
7. A seguito della fase di illustrazione, le schede, debitamente condivise o inviate ai valutati come previsto dall'art. 3, comma 14, sono trasmesse in copia al Servizio competente. Le schede oggetto di richiesta di conciliazione ai sensi del successivo comma 8 sono comunque inviate e il valutatore cura di evidenziare tale situazione.
8. Entro 10 giorni dall'incontro di cui al comma 6, o dalla trasmissione ai sensi dell'art. 3, comma 14, il valutato che abbia ricevuto una valutazione negativa, cioè inferiore a 3, su uno o più *item* e che non condivida la stessa, può rivolgere istanza di conciliazione all'Organismo di Conciliazione; la procedura di conciliazione si svolge ai sensi dell'art. 8.
9. Per quanto riguarda il personale incaricato di posizione organizzativa o di coordinamento la valutazione, oltre che alle ordinarie scadenze annuali, ha luogo, da parte del dirigente competente:
  - alla scadenza dell'incarico conferito;
  - nei casi di riorganizzazione che comportino soppressione dell'incarico;
  - nel caso in cui si verificano gravi mancanze in relazione all'espletamento dell'incarico affidato.

Nei casi di cui sopra è effettuata apposita valutazione che riguarda le prestazioni e i risultati realizzati con specifico riferimento all'incarico attribuito. Negli ultimi due casi, l'avvio della procedura di valutazione anticipata è comunicata al dipendente interessato entro 5 giorni, nel caso di gravi mancanze la comunicazione contiene altresì la contestazione scritta e circostanziata degli addebiti. E' fatta comunque salva ogni azione prevista dalle norme di legge o da altre disposizioni.

10. La metodologia di valutazione aziendale può precisare e integrare quanto stabilito nei precedenti commi.

## Art. 8

### Procedura conciliativa sulla valutazione dei risultati individuali

1. L'istanza di conciliazione di cui al comma 8 del precedente articolo 7 deve essere formulata per iscritto e indirizzata, per il tramite dell'Azienda, all'Organismo di



- Conciliazione competente da costituire in base al profilo di appartenenza del valutato. L'istanza deve contenere, pena l'inammissibilità, l'esatta indicazione degli *item* di valutazione contestati e i relativi motivi. Le contestazioni generiche non sono ammissibili.
2. Previa di istruttoria della segreteria, le istanze di conciliazione, sono esaminate dal competente Organismo che respinge quelle fuori termini o giudicate inammissibili e convoca, nei restanti casi, il valutato ed il valutatore, anche separatamente, in appositi incontri da tenersi entro il mese di aprile. In sede di incontro il valutato può farsi assistere da persona di fiducia; il valutatore può presentare osservazioni scritte che devono pervenire all'Organismo almeno 5 giorni prima dell'incontro fissato.
  3. L'Organismo, prima dell'incontro, acquisisce dagli Uffici dell'Azienda tutta la documentazione ritenuta necessaria e può disporre l'audizione di persone in grado di fornire informazioni utili.
  4. L'Organismo, in sede di incontro, tenuto conto delle posizioni espresse dal valutato e dal valutatore e in base ai dati e informazioni acquisite, formula una proposta per la soluzione della controversia che viene verbalizzata.
  5. La proposta dell'Organismo deve essere accettata, improrogabilmente, entro 3 giorni dall'incontro trascorsi i quali si intende rifiutata. Il rifiuto espresso o l'accettazione della proposta sono verbalizzati; il rifiuto, tacito o espresso, comporta:
    - la chiusura della procedura, che non può più essere attivata per l'anno di riferimento
    - e la conferma della valutazione contestata.
  6. In ogni caso la procedura di conciliazione deve concludersi entro 10 giorni decorrenti dal momento della convocazione da parte del Collegio; trascorso tale termine, la procedura è conclusa e non può più essere riattivata, nel contempo restano confermati i giudizi espressi dal valutatore.
  7. L'Organismo di Conciliazione è un organismo collegiale perfetto, nominato dal Direttore Generale e composto da 3 membri scelti tra i dipendenti del SSN a tempo indeterminato. È presieduto dal Direttore di Dipartimento ovvero, se quest'ultimo ha formulato le valutazioni oggetto della conciliazione, dal Direttore Sanitario o dal Direttore Amministrativo aziendali, o da un loro delegato, quando si tratti di valutare, rispettivamente, un dipendente appartenente al ruolo Sanitario, ovvero un dipendente appartenente al ruolo professionale, tecnico e amministrativo. Analogamente si procede nel caso non risulti conferito l'incarico di Responsabile di Dipartimento.
  8. I restanti componenti sono individuati come segue:
    - a) un componente è scelto tra i responsabili di S.C. avuto riguardo al profilo e alle attività svolte dal ricorrente;
    - b) un componente è scelto tra gli appartenenti al profilo di inquadramento del ricorrente di categoria non inferiore alla D.



<sup>1</sup> **Art. 14 D.lgs. n. 150/2009. Organismo indipendente di valutazione della performance**

1. Ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance.
2. L'Organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'articolo 6, comma 1, del citato decreto legislativo n. 286 del 1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.
3. L'Organismo indipendente di valutazione è nominato, sentita la Commissione di cui all'articolo 13, dall'organo di indirizzo politico-amministrativo per un periodo di tre anni. L'incarico dei componenti può essere rinnovato una sola volta.
4. L'Organismo indipendente di valutazione della performance:
  - a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;
  - 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;
  - c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
  - d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal presente 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) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;
  - f) è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla Commissione di cui all'articolo 13;
  - g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui al presente Titolo;
  - h) verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.
5. L'Organismo indipendente di valutazione della performance, sulla base di appositi modelli forniti dalla Commissione di cui all'articolo 13, cura annualmente la realizzazione di indagini sul personale dipendente volte a rilevare il livello di benessere organizzativo e il grado di condivisione del sistema di valutazione nonché la rilevanza della valutazione del proprio superiore gerarchico da parte del personale, e ne riferisce alla predetta Commissione.
6. La validazione della Relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.
7. L'Organismo indipendente di valutazione è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da 3 componenti dotati dei requisiti stabiliti dalla Commissione ai sensi dell'articolo 13, comma 6, lettera g), e di elevata professionalità ed esperienza, maturata nel campo del management, della valutazione della performance e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche. I loro curricula sono comunicati alla Commissione di cui all'articolo 13.
8. I componenti dell'Organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione.
9. Presso l'Organismo indipendente di valutazione è costituita, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, una struttura tecnica permanente per la misurazione della performance, dotata delle risorse necessarie all'esercizio delle relative funzioni.
10. Il responsabile della struttura tecnica permanente deve possedere una specifica professionalità ed esperienza nel campo della misurazione della performance nelle amministrazioni pubbliche.
11. Agli oneri derivanti dalla costituzione e dal funzionamento degli organismi di cui al presente articolo si provvede nei limiti delle risorse attualmente destinate ai servizi di controllo interno.

<sup>2</sup> **Art. 3 D.lgs. n. 150/2009. Principi generali**  
[omissis]



2. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione di cui all'articolo 13.

<sup>3</sup> **Art. 20. D.lgs. n. 150/2009. Strumenti**

1. Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità sono:

- a) il bonus annuale delle eccellenze, di cui all'articolo 21;
- b) il premio annuale per l'innovazione, di cui all'articolo 22;
- c) le progressioni economiche, di cui all'articolo 23;
- d) le progressioni di carriera, di cui all'articolo 24;
- e) l'attribuzione di incarichi e responsabilità, di cui all'articolo 25;
- f) l'accesso a percorsi di alta formazione e di crescita professionale, in ambito nazionale e internazionale, di cui all'articolo 26.

2. Gli incentivi di cui alle lettere a), b), c) ed e) del comma 1 sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

[omissis]

<sup>4</sup> **ART. 35 Criteri per la progressione economica orizzontale**

1. La progressione economica prevista dall'art.30, comma 1 lettera b) si attiva con la stipulazione del contratto collettivo integrativo, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 31 comma 3 e nel limite delle risorse finanziarie esistenti e disponibili nel fondo di cui all'art. 39, sulla base dei seguenti criteri da integrare in sede di contrattazione integrativa:

a) per i passaggi alla prima, seconda e terza fascia retributiva, previa valutazione selettiva in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale;

b) per i passaggi all'ultima fascia di ciascuna categoria, previa valutazione selettiva basata sugli elementi di cui al precedente punto a), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto:

\* del diverso impegno, manifestato anche in attività di tutoraggio e di inserimento lavorativo dei neo assunti, della qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza;

\* del grado di coinvolgimento nei processi aziendali, di capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, di partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, con disponibilità dimostrata ad accettare forme di mobilità programmata per l'effettuazione di esperienze professionali plurime collegate alle tipologie operative del profilo di appartenenza ;

\* dell'iniziativa personale e della capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro ovvero richiedano la definizione in piena autonomia di atti aventi rilevanza esterna.

2. Nell'ambito della determinazione degli ulteriori criteri da definirsi nella contrattazione integrativa verranno prese in considerazione, in presenza delle condizioni del comma 1 e purché in modo non esclusivo, le posizioni dei dipendenti che usufruiscono degli assegni ad personam di cui all'art. 31.

3. Per utilizzare gli elementi previsti dal precedente comma 1, punto b), in ogni azienda ed ente sono adottate metodologie per la valutazione permanente delle prestazioni e dei risultati dei singoli dipendenti.

[omissis]

<sup>5</sup> **ART. 47 (Produttività collettiva per il miglioramento dei servizi)**

1. Il fondo di cui all'art. 46 comma 1, punto 2, è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'azienda o dell'ente, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali, tra i quali, nei servizi di prevenzione, diagnosi, cura e riabilitazione, con riferimento anche alle disposizioni della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono particolarmente qualificanti:

– il miglioramento degli indici di rendimento legati alla degenza;

– l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni ospedaliere con il pieno utilizzo e valorizzazione dei servizi sanitari pubblici anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e un maggiore orientamento all'utenza;

– la razionalizzazione della spesa per consumi sanitari e farmaceutici;

– il miglioramento dei livelli qualitativi di intervento di sanità collettiva negli ambienti di vita e di lavoro.



– la personalizzazione ed umanizzazione della funzione ospedaliera anche attraverso l'individuazione di forme alternative, quali la spedalizzazione o l'assistenza a domicilio, nonché l'incentivazione delle prestazioni e dei trattamenti deospedalizzanti e delle attività di ospedale diurno.

2. In particolare l'istituto della produttività collettiva è finalizzato al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dalla direzione generale con i dirigenti responsabili delle unità operative come individuate dalle aziende e dagli enti – mediante la metodologia della gestione per budget ai sensi degli art. 5, comma 4 e segg. del d.lgs. n. 502/1992 e 14 del d.lgs. n. 29/1993 – in relazione alle risorse finanziarie, strumentali ed umane attribuite alle medesime unità operative, compresa la quota parte di produttività collettiva assegnata in contrattazione decentrata per lo specifico obiettivo.

3. Nel passaggio al nuovo sistema dovranno, comunque, essere garantiti i livelli assistenziali ottenuti con l'applicazione dell'istituto di incentivazione sub 1 di cui all'art. 57 del D.P.R. 384/1990, lett. a)

4. In attuazione del contratto decentrato di cui all'art. 5, comma 3, i dipendenti da adibire alle iniziative per la produttività collettiva, l'attribuzione dei compensi ai medesimi nonché la differenziazione dei compensi stessi saranno attribuiti dal dirigente responsabile, con riguardo alla collocazione organizzativa e professionale dei dipendenti interessati e della funzionalità della loro partecipazione ai singoli progetti ed obiettivi assegnati e al grado di partecipazione individuale nel raggiungimento degli obiettivi stessi. Gli obiettivi assegnati saranno preventivamente illustrati dal dirigente a tutti i dipendenti dell'unità operativa. L'attribuzione degli obiettivi ai singoli o gruppi ed il connesso incentivo economico, determinati con atto motivato, sono comunicati ai singoli dipendenti

5. I criteri generali di valutazione della produttività e dei risultati sono oggetto di contrattazione decentrata aziendale ai sensi dell'art. 5, comma 3, tenendo conto delle caratteristiche degli obiettivi, in modo da garantire la selettività della erogazione dei compensi ai dipendenti ed il loro effettivo carattere incentivante.

6. I risultati raggiunti in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'impiego del fondo di cui al presente articolo, sono oggetto di valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno o del nucleo di valutazione di cui all'art. 20 del D.lgs. n. 29 del 1993, che ne definisce parametri e standard di riferimento con i criteri del comma 5. La valutazione deve basarsi sia su fattori collettivi attinenti alla qualità e al grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi programmati – con particolare riguardo agli indici di qualità della prestazione e dei tempi di attesa per la fruizione – sia su elementi attinenti alla qualità e alla intensità della partecipazione individuale.

7. L'incentivo è corrisposto a consuntivo, secondo le modalità ed i tempi definiti nel contratto decentrato di cui all'art. 5, comma 4 nei limiti delle quote di produttività assegnate al dirigente dell'unità operativa e, comunque, nel rispetto delle disponibilità finanziarie complessivamente attribuite alla medesima, in relazione al raggiungimento totale o parziale del risultato.

[omissis]

#### <sup>6</sup> Art. 13 Norme finali e di rinvio

[omissis]

3. Ai sensi dell'art. 47, comma 5 del CCNL 1 settembre 1995 la contrattazione integrativa prosegue nell'impegno di correlare i compensi incentivanti la produttività collettiva al raggiungimento degli obiettivi delle strutture ed al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi.

#### <sup>7</sup> Art. 31. Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

1. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.

2. Le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre.

3. Per premiare il merito e la professionalità, le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b). Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.



4. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 1, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente titolo fino alla data di emanazione della disciplina regionale e locale.

5. Entro il 31 dicembre 2011, le regioni e gli enti locali trasmettono, anche attraverso i loro rappresentanti istituzionali, i dati relativi alla attribuzione al personale dipendente e dirigente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale alla Conferenza unificata che verifica l'efficacia delle norme adottate in attuazione dei principi di cui agli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1, anche al fine di promuovere l'adozione di eventuali misure di correzione e migliore adeguamento.

**<sup>8</sup> Art. 40 D.lgs. n. 165/2001. Contratti collettivi nazionali e integrativi.**

[omissis]

3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

3-ter. Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis.

3-quer. La Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di 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, fornisce, entro il 31 maggio di ogni anno, all'ARAN una graduatoria di performance delle amministrazioni statali e degli enti pubblici nazionali. Tale graduatoria raggruppa le singole amministrazioni, per settori, su almeno tre livelli di merito, in funzione dei risultati di performance ottenuti. La contrattazione nazionale definisce le modalità di ripartizione delle risorse per la contrattazione decentrata tra i diversi livelli di merito assicurando l'invarianza complessiva dei relativi oneri nel comparto o nell'area di contrattazione.

3-quinquies. La contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'articolo 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di 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 pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva. Le disposizioni del presente comma trovano applicazione a decorrere dai contratti sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del



legislativo di 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.  
3-sexies. A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.  
4. Le pubbliche amministrazioni adempiono agli obblighi assunti con i contratti collettivi nazionali o integrativi dalla data della sottoscrizione definitiva e ne assicurano l'osservanza nelle forme previste dai rispettivi ordinamenti

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE

N. 1310 DEL 11 OTT. 2011

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO (Dott. Vincenzo Serra)    IL DIRETTORE SANITARIO (Dott. Ugo Strelli)  
IL DIRETTORE GENERALE (Dott. Emilio Simeone)

Il presente allegato è composto di n° 14 fogli.

Il Resp. del Servizio Sviluppo e Qualificativo  
D<sup>ssa</sup> Savina Ortu

