

OGGETTO: Approvazione del regolamento quadro per lo sviluppo del ciclo della performance.

**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, con particolare riferimento all'art. 5 in materia di patrimonio e contabilità della aziende del S.S.N.;
- La legge Regionale n. 10/2006, con particolare riferimento all'art. 28 in materia di programmazione e controllo e che definisce il sistema budgetario delle A.S.L.
- Il D.lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento, all'art. 3 che individua i principi generali in materia di misurazione e valutazione delle performance e che stabilisce che "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 [...]" e all'capo II del Titolo II che disciplina il "ciclo di gestione della performance";
- 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 C.C.N.L. della dirigenza e del personale del comparto del S.S.N., in particolare nelle parti in cui disciplinano i sistemi di valutazione dei suddetti dirigenti e personale.
- Il D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

DATO ATTO

- che a tutt'oggi, la Regione Autonoma della Sardegna non ha ancora provveduto ad emanare norme, linee guida o direttive relative al recepimento da parte delle Aziende Sanitarie dei principi di cui al D.lgs. n. 150/2009 in tema di valutazione e premialità;
- che le norme imperative di legge vigenti hanno precisato e definito i compiti degli organi aziendali nella materia di cui alla presente deliberazione e che l'art. 3 dell'allegata bozza di regolamento ha recepito tali disposizioni in tal modo superando le previgenti disposizioni aziendali che devono pertanto essere abrogate;

RITENUTO

- nelle more che la Regione Sardegna adotti gli atti di competenza, di dover provvedere all'adozione di un regolamento quadro che detti le disposizioni necessarie per la successiva adozione in forma coordinata degli atti destinati al recepimento dei principi di immediata applicazione contenuti nel citato D.lgs. n. 150/2009 in materia di ciclo della performance, con gli opportuni adattamenti alle specificità dell'Azienda e in armonia con quanto previsto dai CC.CC.NN.LL., dalla L.R. n. 10/2006 e dal D.lgs. n. 502/1992 in materia di programmazione, controllo, sistema budgetario nelle aziende sanitarie e misurazione e valutazione del merito;
- di abrogare, con decorrenza dall'entrata in vigore del regolamento oggetto della presente deliberazione, le disposizioni contenute nell'art. 9 del regolamento approvato con la deliberazione del Direttore Generale n. 2372 del 27 giugno 2002 e l'art. 9 del regolamento approvato con la deliberazione del

Direttore Generale n. 2373 del 27 giugno 2002 in quanto sostituite dalle disposizioni di cui all'art. 3 del nuovo regolamento;

DATO ATTO

- che il suddetto regolamento quadro, assumendo valenza generale e organizzativa e non comportando effetti diretti e immediati rispetto ai rapporti di lavoro del personale, sarà inviato ad informazione successiva alle OO.SS. mentre gli atti che ne costituiranno attuazione saranno assoggettati ai modelli di relazioni sindacali volta per volta previsti;

VISTA

- la bozza di regolamento predisposta dal Servizio Sviluppo organizzativo e valutazione del personale, allegata a far parte integrante e sostanziale del presente atto 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;

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

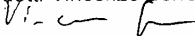
DELIBERA

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

- di approvare il "Regolamento quadro per lo sviluppo del ciclo della performance" allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- di dare mandato all'UOC Sviluppo organizzativo e valutazione del personale affinché sia data informativa dell'adozione del presente atto alle UU.OO. aziendali e alle OO.SS.;
- di abrogare, con decorrenza dall'entrata in vigore del regolamento oggetto della presente deliberazione, l'art. 9 del regolamento approvato con la deliberazione del Direttore Generale n. 2372 del 27 giugno 2002 e l'art. 9 del regolamento approvato con la deliberazione del Direttore Generale n. 2373 del 27 giugno 2002;
- di disporre la pubblicazione del regolamento sul sito aziendale;
- 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.

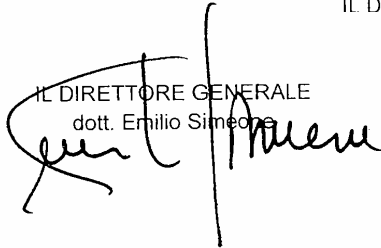
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott. Vincenzo Serra



IL DIRETTORE SANITARIO
dott. Ugo Storelli



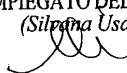
IL DIRETTORE GENERALE
dott. Emilio Simeone





La presente copia, composta di
n. 8 fogli è conforme all'originale esistente presso questo Ufficio
- DPR 28.12.2000 N. 445.

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





**REGOLAMENTO QUADRO
PER LO SVILUPPO
DEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

**Art. 1
Finalità e principi generali**

1. Il presente regolamento, allo scopo di dare attuazione nella Asl n. 8 di Cagliari ai principi generali di cui all'art. 3 del D.lgs. n. 150/2009 in armonia con le specificità dell'Azienda, detta la disciplina generale in base alla quale dovrà realizzarsi il ciclo di gestione della performance e dovranno essere adottati tutti gli strumenti, compresi quelli di valutazione e misurazione, a tal fine necessari.
2. Il ciclo di gestione della performance è disciplinato in maniera coerente con quanto previsto dalla legislazione regionale nel tempo vigente con particolare riferimento alle norme in materia di programmazione finanziaria e di bilancio e di sistema budgetario.
3. Gli strumenti di valutazione e misurazione della performance aventi conseguenze sul rapporto di lavoro del personale dipendente sono disciplinati nel rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) vigenti, fatta comunque salva l'applicazione delle norme di legge aventi carattere imperativo e inderogabile.
4. Per la definizione della terminologia tecnica di cui al presente regolamento si rimanda alla appendice A della delibera CIVIT 89/2010 che si allega (allegato 1).

**Art. 2
Ciclo della performance
(art. 4, art. 6 D.lgs. 150)**

1. Ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n.150/2009, il ciclo della gestione della performance nella ASL n. 8 di Cagliari si articola nelle seguenti fasi:
 - a) Definizione dei piani e programmi aziendali strategici da parte della Direzione Aziendale;
 - b) Traduzione delle finalità di cui alla precedente lett. a) in obiettivi specifici di performance articolati rispetto alla struttura delle responsabilità interne e assegnazione degli stessi;
 - c) Collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse;
 - d) Monitoraggio intermedio e adozione dei correttivi eventualmente necessari;
 - e) Misurazione e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della performance organizzativa
 - f) Misurazione e valutazione delle performance individuali;
 - g) Applicazione dei sistemi premianti in stretta correlazione alle misurazioni di cui al precedente punto e);
 - h) Rendicontazione dei risultati alla Direzione Generale, ai vertici delle strutture gestionali, ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai destinatari finali dei servizi e agli altri soggetti interessati.
2. La fase di cui alla lettera a) del precedente comma si realizza principalmente tramite il programma sanitario annuale e triennale; le fasi di cui alle lettere da b) ad e) e h) del precedente comma 1 fanno parte del "sistema budgetario" e sono disciplinate da apposito regolamento aziendale (regolamento di budget) fatte salve le disposizioni generali di cui al presente regolamento.



R

3. Per l'applicazione dei sistemi premianti di cui alla lettera g) del comma 1 l'Azienda adotta le apposite metodologie di valutazione previste dal presente regolamento.
4. Il regolamento di budget di cui al comma 2 disciplina altresì il processo di attribuzione "a cascata" degli obiettivi di budget.

Art. 3
Competenze e ruoli degli organi aziendali
(art. 12, art. 15 D.lgs. n. 150/2009)

1. Alla Direzione Generale competono le responsabilità e le prerogative di cui all'art. 15 del D.lgs. n. 150/2009.
2. In attuazione del comma 1, la Direzione Generale:
 - a) effettua le scelte di programmazione e adotta gli atti in cui queste si concretizzano: piano sanitario annuale e triennale, budget;
 - b) valuta, su proposta dell' OIV, i direttori di dipartimento o struttura equiparata, i dirigenti responsabili di Struttura complessa o equiparata e di Struttura Semplice dipartimentale qualora non sia attribuito l'incarico di Direttore di dipartimento;
 - c) definisce e approva, secondo le disposizioni del regolamento di budget, i documenti relativi alla attività di programmazione di cui alla lettera a).
3. All'Organismo Indipendente di Valutazione, istituito ai sensi dell'art. 4, competono le funzioni di cui all'art. 14, commi 4 e 5, del D.lgs. 150/2009, come meglio specificati all'art.5 del presente regolamento.
4. Ai sensi della disciplina vigente e secondo le specifiche del presente regolamento e delle altre disposizioni aziendali e tenuto conto delle caratteristiche dell'incarico affidato, ai dirigenti con incarichi di carattere gestionale compete:
 - a) la collaborazione per la redazione degli atti in cui si concretizza la programmazione secondo quanto stabilito dal regolamento di budget;
 - b) il perseguimento degli obiettivi assegnati in base alla disciplina aziendale;
 - c) la declinazione degli obiettivi delle strutture in cui eventualmente si articola la propria, fatta salva la possibilità per l'Azienda di declinare anche gli obiettivi per le Unità Operative non previste nell'Atto Aziendale;
 - d) la predisposizione, in coerenza con la precedente lett. b), di piani e programmi per il perseguimento degli obiettivi assegnati;
 - e) la valutazione della performance individuale del personale assegnato alla struttura di competenza nonché, se previsto in coerenza con il principio di cui all'ultima parte della lett. c), della performance organizzativa delle strutture in cui eventualmente si articola la propria;
5. Ai dirigenti con incarichi di carattere professionale compete, secondo le proprie competenze e incarico, la collaborazione al raggiungimento dei livelli di performance previsti per la struttura di appartenenza anche tramite il perseguimento degli obiettivi assegnati dal dirigente della stessa; inoltre, su richiesta del dirigente della struttura, possono essere chiamati a partecipare al processo di definizione degli obiettivi della stessa e a partecipare ai processi di valutazione del personale.
6. I dirigenti di cui ai precedenti commi 4 e 5 forniscono, ciascuno per i propri ambiti di competenza, la massima collaborazione agli organi aziendali ai fini della realizzazione del ciclo della performance e della misurazione e valutazione della stessa, nonché per la redazione dei documenti di programmazione.
7. L'art. 9 del regolamento approvato con la deliberazione del Direttore Generale n. 2372 del 27 giugno 2002 e l'art. 9 del regolamento approvato con la deliberazione del Direttore Generale n. 2373 del 27 giugno 2002 sono abrogati dalla data di entrata in vigore del presente regolamento.

Art. 4
Organismo Indipendente di Valutazione: composizione
(art. 7, c. 2, art. 14 Dlgs. n. 150/2009)

1. L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) della ASL n. 8 Cagliari è composto da 3 componenti, nominati dal Direttore Generale con propria deliberazione, e resta in carica per tre anni rinnovabili una sola volta.



2. Non possono essere nominati i 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.
3. I procedimenti di individuazione dei componenti l'OIV tengono conto delle indicazioni di massima in materia di requisiti fornite dalla delibera n. 04/2010 della CIVIT
4. Deve essere presente almeno un componente che abbia un'adeguata esperienza maturata all'interno del SSN e almeno un componente esterno, in entrambi i casi in possesso di conoscenze tecniche e capacità utili a favorire processi di innovazione all'interno dell'Azienda e di un profilo e esperienza professionale e personale ritenuti adeguati al ruolo.
5. I componenti dovranno possedere capacità intellettuali, manageriali e relazionali tali da poter assumere il ruolo di promotori del miglioramento; in particolare dovranno dimostrare capacità di creare una visione condivisa e di promuovere diversi modi di lavorare, anche in gruppo, e avere un'appropriata cultura organizzativa che sia promotrice dei valori della trasparenza, integrità e del miglioramento continuo.
6. La scelta degli incaricati assume carattere fiduciario ma deve essere comunque motivata in relazione ai requisiti previsti dal presente articolo. La Direzione Generale, qualora lo ritenga opportuno, può acquisire e valutare candidature plurime secondo modalità da essa stessa stabilite.
7. Le funzioni previste dalla struttura tecnica permanente di cui all'art. 14, comma 9, del D.lgs. 150/2009 sono affidate all'U.O. Programmazione e controllo e all'U.O.C. Sviluppo organizzativo e valutazione del personale le quali provvederanno a supportare l'OIV per gli aspetti e le tematiche affidate alla loro competenza.
8. Con decorrenza dall' 01.01.2012, il Nucleo di valutazione è soppresso; le risorse già destinate ad esso concorrono ai costi di funzionamento del OIV.

Art. 5
Organismo Indipendente di Valutazione, funzioni
(art. 14 D.lgs. n. 150/2009)

1. All'OIV della ASL n. 8 di Cagliari competono le funzioni di cui all'art. 14, comma 4, del D.lgs. 150/2009 fatte salve le eventuali disposizioni di dettaglio del presente regolamento.
2. L'Organismo di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 14, comma 2, del D.lgs. 150/2009, sostituisce il Nucleo di valutazione e ne assume tutte le funzioni previste dalle norme vigenti per il SSN e in Azienda, esercita, inoltre, le attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del D.lgs. 286/1999.
3. L'OIV nell'esercizio delle sue funzioni opera in completa autonomia e si rapporta direttamente con la direzione generale con riguardo:
 - a) alla relazione prevista dall'art. 14, comma 4, lett. a) del D.lgs. 150/2009;
 - b) alla comunicazione delle criticità riscontrate ai sensi della lett. b) dell'art. 14, comma 4, D.lgs. 150/2009, fermi restando gli ulteriori obblighi di comunicazione ivi previsti;
 - c) alla proposta di valutazione dei dirigenti responsabili di Dipartimento o, qualora non sia strutture equiparate e, qualora non sia attribuito l'incarico di Direttore di dipartimento, dei dirigenti di Struttura complessa o Semplice dipartimentale delle Unità Organizzative previste dall'Atto Aziendale ai sensi della lett. e) dell'art. 14 del D.lgs. 150/2009;
 - d) alle risultanze dell'attività di controllo strategico di cui all'art. 6, comma 1, del D.lgs. 286/1999.
4. L'OIV svolge, inoltre, le funzioni di cui al comma 5 dell'art. 14 del D.lgs. 150/2009 secondo le direttive della Direzione Generale cui riferisce direttamente in relazione agli esiti delle indagini.
5. Nello svolgimento delle sue attività e funzioni l'OIV tiene conto delle linee guida e delle direttive della Commissione di cui all'art. 13 del D.lgs. 150/2009 ed è legittimato a richiedere pareri a questa dandone contestuale comunicazione alla Direzione Generale.
6. L'OIV, in particolare:
 - a) ai sensi dell'art.30, comma 3 e art.7, comma 2, del D.lgs. 150/2009, definisce, in collaborazione con le strutture Aziendali competenti, i sistemi di valutazione aziendali;
 - b) ai sensi delle lett. a), b) d) ed f) dell'art. 14, comma 4, del D.lgs. 150/2009, collabora al costante aggiornamento dei sistemi di cui alla precedente lettera a), anche rilevando eventuali criticità emerse a seguito dell'applicazione dei suddetti e formulando proposte migliorative;
 - c) formula, per le finalità di cui alla lett. d) dell'art. 14, comma 4, del D.lgs. 150/2009, indirizzi



per la corretta e uniforme applicazione dei sistemi di valutazione aziendali e fornisce, anche tramite la struttura tecnica permanente di cui all'art. 4, comma 8, supporto ai dirigenti competenti alla valutazione;

- d) misura e valuta la performance organizzativa dell'Azienda nel suo complesso.
7. Per l'esercizio delle proprie funzioni l'OIV può adottare un apposita disciplina interna.

Art. 6
Strumenti per la premialità
(art. 20 D.lgs n. 150/2009)

1. Gli strumenti per premiare il merito e la professionalità sono quelli di cui all'art. 20 del D.lgs. n. 150/2009 e dalle norme nel tempo vigenti, nonché quelli ulteriori eventualmente previsti dalla legge regionale ai sensi dell'art. 31, comma 3, del medesimo decreto legislativo.
2. L'utilizzo degli strumenti di cui alle lett. a) e b) dell'art. 20, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009 è subordinata all'adozione della legge regionale di adattamento prevista dall'art. 31, comma 3, del medesimo decreto e/o all'adozione di apposite norme in seno alla contrattazione nazionale per il SSN.
3. Fatto salvo quanto previsto dal d. lgs. 141/2011, gli strumenti di cui alle lettere c), ed e) dell'art. 20, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009 sono finanziati, per il personale non dirigente, con le risorse disponibili nei fondi aziendali ai sensi dei CC.CC.NN.LL., rispettivamente, per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, c.d. "fasce", e per gli incarichi di posizione organizzativa e di coordinamento, individuate annualmente secondo le procedure previste dai CCNL medesimi.
4. Lo strumento di cui alla lett. d) dell'art. 20, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009 si realizza esclusivamente attraverso la riserva nei pubblici concorsi banditi dall'Azienda entro il limite previsto dall'art. 24, comma 1, del medesimo decreto legislativo.
5. Sino all'adozione di apposite norme regionali e/o statali in materia di concorsi, fermo restando il principio di cui al precedente comma, per il personale non dirigente si applicano le percentuali di cui all'art. 1, comma 2, del DPR n. 220/2001.
6. Fatte salve le eventuali previsioni di norme regionali, lo strumento di cui alla lett. f) dell'art. 20, comma 1, del D.lgs. 150/2009 si attua previa adozione dei sistemi di valutazione delle performance individuali e comunque sulla base di apposite disposizioni regolamentari che ne assicurino l'attuazione meritocratica.
7. Agli strumenti di cui ai precedenti commi si aggiungono, per il personale non dirigente, le risorse destinate dai CCNL all'incentivazione della produttività, da utilizzarsi in conseguenza della valorizzazione delle performance individuali e collettive del personale secondo quanto previsto dal presente regolamento.
8. Al personale dirigente si applicano gli strumenti di cui alle lett. e) ed f) dell'art. 20, comma 1 del D.lgs. 150/2009 mentre gli strumenti di cui alle lett. a) e b) della medesima disposizione sono applicabili se e in quanto ciò sia previsto dalla legge regionale o dai CCNL; agli strumenti suindicati si aggiungono le risorse destinate alla retribuzione di risultato da corrispondere secondo le metodologie aziendali.
9. lo strumento di cui alla lettera e) dell'art. 20, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009 Per il personale dirigente trova applicazione secondo le disposizioni aziendali in materia di conferimento e revoca degli incarichi.

Art. 7
Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e l'incentivazione dei risultati
(art. 18 D.lgs. n. 150/2009)

1. Al fine di valorizzare il merito e incentivare le performance, l'Azienda, nel rispetto delle prerogative sindacali, adotta apposite metodologie per la valutazione delle performance organizzative delle strutture e delle performance individuali dei dirigenti e dei dipendenti.
2. Le metodologie di cui al comma 1 sono altresì conformi ai principi inderogabili per le aziende del S.S.N. di cui al D.lgs. n. 150/2009, con particolare riferimento agli articoli 16 e 31.
3. Il regolamento di budget definisce, oltre a quanto previsto nell'art. 2, commi 2 e 4, del presente regolamento, la metodologia per la misurazione e valutazione delle performance organizzative.
4. Con appositi atti di natura organizzativa sono definite, nel rispetto delle prerogative sindacali, le metodologie per la valutazione delle performance individuali.
5. Le risorse economiche destinate alla produttività del personale e alla retribuzione di risultato dei



P

dirigenti sono suddivise, a seguito di contrattazione decentrata, in due quote; la prima è destinata a premiare livelli di performance organizzativa di ciascuna struttura e la seconda a premiare i livelli di performance individuali dei singoli dipendenti e dirigenti.

6. I riflessi economici della valutazione delle performance organizzative sono definiti dall'Azienda nel rispetto delle prerogative sindacali
7. Fermo restando quanto stabilito dalle metodologie di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo, per i dirigenti delle strutture di vertice, la quota di incentivi destinati alla performance organizzativa è correlata alla performance rilevata in relazione agli obiettivi di budget attribuiti all'UO di appartenenza; per il restante personale assegnato all'UO la quota di incentivi è correlata alla valutazione del contributo fornito da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi dell'UO di appartenenza.
8. Il giudizio sull'apporto individuale di cui al comma precedente è altresì considerato, secondo quanto stabilito dalle metodologie aziendali, all'interno della valutazione delle performance individuali dei dipendenti e dei dirigenti.

Art. 8

Sistemi di valutazione aziendali, principi generali

1. I sistemi di valutazione adottati nell'ASL n. 8 di Cagliari valorizzano e misurano in maniera equilibrata e integrata, sia la dimensione organizzativa (valutazione della performance organizzativa ex art. 8 del D.lgs. 150/2009) che individuale (valutazione della performance individuale ex art. 9 del D.lgs. 150/2009) della performance, essi consentono, inoltre, l'applicazione dei sistemi premianti previsti dalle norme vigenti.
2. I sistemi di valutazione di cui al comma 1 si basano su documentazione (schede, modelli, fac-simili, ecc.) standardizzata secondo quanto stabilito dalle metodologie aziendali.
3. I sistemi di valutazione della performance individuano altresì la modalità di raccordo e integrazione con il controllo di gestione e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.
4. Il sistema di valutazione deve prevedere penalizzazioni per i dirigenti che non prestano, sia in veste di valutati che di valutatori, la propria collaborazione allo svolgimento dei processi di valutazione e alla realizzazione delle finalità di questo.
5. Le conseguenze delle valutazioni negative rispetto al conferimento e alla revoca, anche anticipata, degli incarichi dirigenziali, sono disciplinate direttamente dal sistema di valutazione o, in alternativa, dalle disposizioni regolamentari aziendali in materia di conferimento e revoca degli incarichi che, in tal caso, si correlano comunque al sistema di valutazione. Le norme contrattuali in materia sono applicabili se e in quanto non in contrasto con le disposizioni imperative di legge.
6. Restano ferme le disposizioni vigenti in materia di valutazione dei Collegi tecnici con particolare riferimento agli articoli 28 e 31 del CCNL 3.11.05.
7. In relazione ai sistemi di valutazione, alle organizzazioni sindacali sono garantite le prerogative previste dai CCNL nel tempo vigenti fatta salva l'applicazione delle norme imperative di legge.

Art. 9

Obiettivi e indicatori

(art. 5 D.lgs. n. 150/2009)

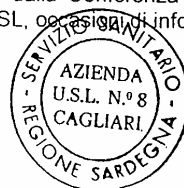
1. Il regolamento di budget definisce le modalità di individuazione, definizione e assegnazione degli obiettivi e dei relativi indicatori e target nel rispetto dei principi di cui al D.lgs. n. 150/2009.
2. Le metodologie di misurazione e valutazione delle performance prevedono schemi e modelli di schede per uniformare la definizione di obiettivi, indicatori e *target* oltre che per verificarne la validità.

Art. 10

Trasparenza

(art. 11, art. 16, comma 1, D.lgs. n. 150/2009)

1. L'Azienda Asl n. 8 di Cagliari garantisce il rispetto di quanto previsto dall'art. 11, commi 1 e 3 del D.lgs. n. 150/2009 e in particolare garantisce adeguate forme di pubblicità sugli esiti della misurazione delle performance dell'Azienda nel suo complesso e delle sue strutture di massima dimensione con particolare riferimento ai livelli di efficacia conseguiti rispetto agli obiettivi programmati.
2. Periodicamente sono promosse, anche in esito agli indirizzi forniti dalla Conferenza Provinciale Sanitaria in materia di programmazione e verifica delle attività della ASL, occasioni di informazione e



condivisione relative all'efficacia degli interventi realizzati e ai miglioramenti ottenuti.

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE

N. 1308 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° 6 fogli.

Il Resp. del Servizio Sviluppo Organizzativo
Dr.ssa Savina Ortu

