

## VERBALE 6/ 2017

Il giorno 16 giugno 2017 alle ore 08,30. si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Azienda Socio Sanitaria di Cagliari.

Sono presenti i signori:

Dr. Nicola Floris                      Componente

Dr. Ugo Porcu                        Componente

Dr.ssa Alessia Balestrino        Servizio Programmazione e Controllo

Dr. Paolo Cannas Servizio Programmazione e Controllo

E' assente il dott. Nicola Orrù, presidente.

A seguito di richiesta del Direttore della UOC Personale, Dr.ssa Patrizia Sollai, al fine di chiarire il quadro normativo e regolamentare correlato alla Performance individuale ed alla relativa liquidazione del premio, l'Organismo di Valutazione, prende atto dal responsabile della UOC Programmazione e Controllo, Dr. Paolo Cannas, e dalla stessa Dr.ssa Sollai, che la cessata ASL di Cagliari ha definito il processo di valutazione individuale professionale (vedi Sottosistema di valutazione individuale annuale) per l'anno 2016 mediante l'acquisizione agli atti dell'Azienda delle relative schede di valutazione, valutazione prevista dal Titolo II art. 9 comma 2 del D.Lgs. 150/2009 e posto in capo ai dirigenti aziendali in qualità di valutatori dall'art. 7 comma 2 del medesimo decreto.

In relazione alla richiesta l'OIV provvede ad effettuare un excursus della normativa in materia di Performance individuale.

Preliminarmente si riportano di seguito elencate le principali norme in materia:

- D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e ss.mm.ii.;
- D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, e specificatamente:
  - art.16 e art.31, che stabiliscono che, nelle more dell'adeguamento da parte della Regione dell'ordinamento degli enti e amministrazioni del SSN, si applichino, a partire dal 1° gennaio 2011, le disposizioni di cui ai titoli II e III del medesimo D.lgs. sino all'adeguamento suscitato;

- Titolo II art. 7 comma 2 il quale stabilisce:
  - a) Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
  - la funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:
    - dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la **misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso**, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;
    - b) dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo (abrogato);
    - **c) dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.**
  
- Titolo II art. 9 comma 2 il quale stabilisce:
  1. La misurazione e la valutazione della **performance individuale dei dirigenti** e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:
    - a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
    - b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
    - c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
    - d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
  2. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla **performance individuale del personale** sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate:
    - a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
    - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
  
- Titolo II art. 14 comma 6 il quale stabilisce:
 

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.
  
- Titolo III art. 20 comma 1 il quale stabilisce:
  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.
- art. 19 comma 1, nella nuova formulazione di cui al D.Lgs. n. 74/2017 il quale stabilisce:
    1. l'articolo 19 del decreto legislativo n. 150 del 2009 è sostituito dal seguente: "Art. 19 (Criteri per la differenziazione delle valutazioni) - "1. Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d) corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.
    2. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.".
  - Titolo III art. 18 comma 2 il quale stabilisce:
    2. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

## IL SISTEMA DI VALUTAZIONE AZIENDALE DELLA CESSATA ASL DI CAGLIARI

Nell'anno 2011, l'Azienda ha avviato un percorso finalizzato alla costruzione del Sistema aziendale delle valutazioni, in esito al quale sono state adottate le seguenti deliberazioni:

- n.1308 dell'11/10/2011, con cui è stato approvato il Regolamento per lo sviluppo del ciclo delle performance;
- n.1309 dell'11.10.2011, con cui è stato approvato il Regolamento per la valutazione e la valorizzazione del merito dei dirigenti;
- n.1310 dell'11/10/2011, con cui è stato approvato 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 per il personale del Comparto.
- n. 1106 del 05.08.2011, con cui è stato approvato il Regolamento di budget.

Il Sistema aziendale delle valutazioni include i seguenti sottosistemi:

N	SOTTOSISTEMI DI VALUTAZIONE	DIPENDENTI	PERIODICITA'
1	Valutazione individuale	- Dirigenza - Comparto	ANNUALE
2	Valutazioni collegate al raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati alle UU.OO.	- Resp. di Unità Operativa	ANNUALE
	Valutazione del contributo del singolo al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla U.O. di appartenenza	- Dirigenza - Comparto	ANNUALE

3			
4	Valutazioni collegate alla scadenza o soppressione di incarichi: a. gestionali o professionali per la Dirigenza b. di Posizione organizzativa o Coordinamento per il Comparto	- Dirigenza - Comparto	ALLA SCADENZA DELL'INCARICO
5	Valutazioni dei dirigenti al compimento del 5° o 15° anno di servizio (PTA solo equiparazione)	- Dirigenza medica, veterinaria - SPTA	AL 5° E AL 15° ANNO
6	Valutazione dei risultati conseguiti nella realizzazione di eventuali programmi straordinari	- Dirigenza medica, veterinaria - SPTA - Comparto	ANNUALE (al termine del programma e con riferimento all'annualità)

Stante la complessità del sistema, realizzare i percorsi di valutazione previsti dalle norme senza il supporto di un sistema informatizzato, che allo stato attuale non è stato ancora realizzato, non è stato un obiettivo facilmente realizzabile; inoltre, la distribuzione della titolarità della valutazione su più valutatori è un principio importante, ma implica la necessità inderogabile di ricondurre e tradurre il sistema di valutazione in procedure operative omogenee, uniformi e comuni; in questo modo si dà credibilità al sistema trasformandolo in qualcosa di oggettivo, pur nel rispetto delle peculiarità dei target da valutare (gruppi di dipendenti, singoli individui, unità operative, etc.).

Le difficoltà associate alla realizzazione dei processi di valutazione previsti dalle norme si amplificano in un'Azienda come la ASL di Cagliari articolata in oltre 200 strutture, che conta oltre un migliaio di persone incaricate tra dirigenti responsabili di struttura, di alta specializzazione o altre posizioni organizzative o di coordinamento, e un organico, ancora per il 2015, di circa 4.400 unità a rapporto di lavoro subordinato.

Si ritiene, in questa sede, fornire le principali informazioni sulle tipologie di valutazione aventi carattere annuale.

## 1. SOTTOSISTEMA DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE

Il sottosistema della valutazione individuale è diretto alla verifica, per ciascun anno solare, della qualità e quantità del contributo, del livello delle competenze professionali, manageriali o organizzative dimostrate, e dei comportamenti assunti e manifestati da ciascun dipendente.

Il ruolo di soggetto valutatore di questa tipologia di valutazione, il cui principio fondante è la diretta conoscenza del valutato, è affidato ai responsabili di UU.OO.CC/SSD, che potrà farsi supportare da figure di livello intermedio che siano in grado di soddisfare il suddetto principio.

La scheda di valutazione individuale è strutturata in 6 Aree di osservazione:

<b>Aree di osservazione</b>
<b>Dirigenza e Comparto</b>
• Area della COLLABORAZIONE
• Area della COMUNICAZIONE
• Area della QUALITA' EROGATA
• Area della QUALITA' PERCEPITA

• Area della EFFICIENZA
• Area della FORMAZIONE

Per ciascuna Area di osservazione il valutatore, deve obbligatoriamente e annualmente prevedere n. 2 elementi (item) di valutazione da scegliere, in relazione alle "necessità", eventuali criticità ed aspetti comportamentali da migliorare nella propria U.O., tra quelli proposti e resi disponibili nei **Dizionari delle competenze**. Attualmente sono disponibili i Dizionari delle Competenze diversificati per:

- Personale del Comparto;
- Personale della Dirigenza;
- Personale del Comparto con incarico di Coordinamento e/o P.O.;
- Valutatori (Direttori e Responsabili di U.O.).

Gli item di valutazione scelti dovranno obbligatoriamente essere illustrati e contestualizzati dal valutatore all'inizio di ogni periodo di valutazione al proprio personale (01 gennaio-31 dicembre). Tale illustrazione, e la presenza a detto incontro del personale assegnato, dovrà risultare da apposito verbale di cui il sistema fornisce il modello.

Per ogni item di valutazione è predeterminata una scala di giudizio che consente di adempiere all'obbligo della differenziazione dei giudizi stessi:

Grado di giudizio	Livello standard
5	Eccellente
4	Pienamente rispondente alle aspettative
3	Adeguito
2	Inadeguato
1	Gravemente inadeguato

## 2. SOTTOSISTEMA DELLA VALUTAZIONE ANNUALE DEL CONTRIBUTO DEL SINGOLO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI BUDGET ASSEGNATI E AI RISULTATI ATTESI PER LA U.O. DI APPARTENENZA

Le Pubbliche amministrazioni sono tenute a misurare e valutare i risultati raggiunti sia dall'amministrazione nel suo complesso, sia dalle strutture che la compongono.

In sanità queste misurazioni e valutazioni sono strettamente correlate al sistema budgetario e, conseguentemente, ai livelli di raggiungimento degli obiettivi definiti nell'applicazione del sistema.

L'assegnazione degli obiettivi di budget e la valutazione del loro raggiungimento è effettuata a livello centralizzato tramite apposita metodologia aziendale (si cfr. il Regolamento di budget adottato con deliberazione n.1106 del 05.08.2011 e pubblicato sul sito dell'Azienda).

Secondo quanto previsto da principi di legge e contrattuali in tema di valutazione, il sistema delle valutazioni aziendali prevede procedure finalizzate alla misurazione e valutazione del contributo apportato dal singolo dipendente al raggiungimento degli obiettivi e risultati della U.O. di appartenenza, assegnati formalmente secondo la metodologia budgetaria.

A tal fine, il Responsabile della U.O., annualmente, provvede a definire gli elementi da utilizzare per la valutazione del contributo, apportato dai diversi gruppi di dipendenti, al raggiungimento degli obiettivi dell'U.O. (per quanto attiene l'individuazione dei gruppi omogenei di personale (es. dirigenza, comparto, ..) si fa riferimento a quanto indicato nel paragrafo 1.4.1.2).

La scelta e la costruzione degli elementi da porre a base delle valutazioni e i relativi comportamenti e risultati attesi è effettuata dal valutatore **in stretta coerenza e complementarietà rispetto agli obiettivi assegnati alla struttura diretta.**

Il Responsabile dell'U.O., ricevuti gli obiettivi annuali, dovrà provvedere ad attivare il processo di valutazione sviluppandolo nelle seguenti **Fasi**:

N.	FASE
1	Costruzione della scheda di valutazione: <ul style="list-style-type: none"><li>— scelta degli elementi o indicatori da utilizzare per la valutazione del contributo fornito dai vari gruppi di dipendenti e gli indicatori correlati</li><li>— individuazione dei target</li><li>— individuazione delle scale di giudizio e dei relativi descrittori</li></ul>
2	Illustrazione ai dipendenti: <ul style="list-style-type: none"><li>a. degli obiettivi annuali</li><li>b. della metodologia di valutazione e dei tempi relativi;</li><li>c. degli elementi ed indicatori, target e scale di giudizio e relativi descrittori che saranno utilizzati per le valutazioni</li></ul>
3	Osservazione
4	Colloquio intermedio con i valutati
5	Osservazione
6	Valutazione dei contributi apportati dai singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi della UO e Colloquio finale di valutazione e acquisizione delle eventuali osservazioni del valutato
7	Trasmissione delle schede di valutazione

Nelle schede di valutazione dovranno essere individuati, per ciascun obiettivo assegnato alla UO, 2 elementi per la valutazione del contributo al raggiungimento dello stesso. Le schede dovranno essere costruite utilizzando il modello predisposto. **(Allegato n.4).**

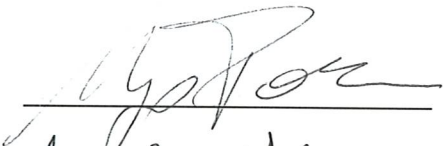
La scala di giudizio da utilizzare per la valutazione di ciascun elemento varierà da 0 a 5.

Tutto ciò premesso, l' OIV conferma, come già espresso nella relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione per l'anno 2015 (PEC DA del 14/07/2016), che il sistema di valutazione della cessata ASL 8 sopra descritto, garantisce il principio della differenziazione dei punteggi ed esclude conseguentemente la distribuzione degli incentivi in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi e garantisce la correlazione tra le valutazioni individuali (vedi Sottosistema della valutazione annuale del contributo del singolo al raggiungimento degli obiettivi di budget assegnati e ai risultati attesi per la U.O. di appartenenza) e gli obiettivi dell'organizzazione..

L'OIV si riserva, ai sensi della Delibera CIVIT/ANAC n. 23/2013, con particolare riferimento al capitolo 7, di effettuare il monitoraggio sull'applicazione degli strumenti di valutazione della performance individuale facendo riferimento alle retribuzioni di risultato ed alle componenti accessorie legate ai premi effettivamente distribuiti rispettivamente al personale dirigente e non dirigente.

L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI  
VALUTAZIONE

---



---

Made Mois

---

