

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Ai sensi del Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i.



Sommario

11. DEFINIZIONI E FINALITA'.....	4
22. Soggetti e responsabilità.....	4
33. Processo di misurazione e valutazione.....	5

IL SISTEMA DI MISURA E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

1 1. DEFINIZIONI E FINALITA'

Il presente documento viene redatto, in armonia con le specificità dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria (AOU) di Cagliari, allo scopo di dare attuazione ai principi generali di cui al **Decreto Legislativo n. 150 del 27.10.2009** "attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, e alle delibere n. 88/2010 e n. 89/2010 ed, in particolare, le delibere n. 104/2010 e n. 114/2010 della CIVIT, che individuano le modalità e tempi di definizione ed adozione del Sistema nonché i principi ed i contenuti necessari del Sistema. Nell'ambito degli indirizzi forniti dalla CIVIT, il presente documento illustra gli strumenti e i metodi di valutazione e valorizzazione delle performance sia organizzative che individuali e delle successive modifiche ed integrazioni, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni".

Esso detta la disciplina generale in base alla quale dovrà realizzarsi il ***ciclo di gestione della performance*** e consolidarsi il sistema di misura compresi tutti gli strumenti funzionali alla prescritta valutazione delle prestazioni e dei risultati.

La finalità da perseguire è il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Azienda, la massima valorizzazione dei suoi dipendenti, sia delle competenze professionali, tecniche e gestionali e della capacità di assumere responsabilità per risultati delle strutture (performance organizzativa); ciò si abbina con la performance individuale misurabile tramite la valorizzazione differenziale del merito all'interno dell'equipe di appartenenza: il sistema consente l'erogazione meritocratica dei premi, nel rispetto dei principi dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Il ***ciclo di gestione della performance*** ha cadenza annuale e si sviluppa nell'arco temporale del Piano triennale della performance; si svolge in forma coerente con quanto previsto dalla legislazione regionale vigente con particolare riferimento alle norme in materia di programmazione finanziaria e di bilancio; si concretizza tecnicamente attraverso un sistema di coinvolgimento delle direzioni di struttura che caratterizza il classico processo budgetario.

Gli strumenti di misurazione e valutazione 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.

Si definisce performance il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità organizzata (gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi prefissati dall'Azienda ed, in ultima istanza alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita.

Si distingue in performance organizzativa ed individuale.

La **performance organizzativa** è il contributo che un ambito organizzativo o l'organizzazione nel suo complesso apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della *mission* dell'Azienda e degli obiettivi individuati e negoziati per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli stakeholder. Afferisce la sfera organizzativo-gestionale dell'Azienda.

La **performance individuale** è il contributo che un singolo individuo apporta al raggiungimento degli obiettivi tesi al raggiungimento della *mission* dell'Azienda e per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli *stakeholder*; gli obiettivi sono attribuiti alla struttura di appartenenza, il dirigente superiore informa opportunamente tutti i collaboratori in via preventiva.

Ad ogni operatore compete l'attribuzione di una valorizzazione correlata con appositi criteri di differenziazione dell'impegno e dell'azione professionale messe a disposizione dell'organizzazione.

La performance organizzativa e la performance individuale sono correlate nel ciclo della performance.

Per i dirigenti responsabili di struttura la valutazione è legata:

- 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.

Per il restante personale la valutazione è legata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (compresi gli obiettivi di struttura);
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

2 2. Soggetti e responsabilità

Con riferimento al processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, intervengono i seguenti soggetti:

- **La Direzione Generale dell'AOU :**

definisce gli obiettivi strategici dell'azienda sanitaria; · assegna gli obiettivi ai Direttori di Dipartimento e di Distretto; · valuta la performance organizzativa dei Direttori di Dipartimento e di Distretto su proposta dell' OIV;

- **I Direttori delle diverse Strutture Aziendali (Strutture complesse e SSD e Programmi) :**

assegnano gli obiettivi ai propri Responsabili di Posizione Organizzativa e agli altri Dipendenti; valorizzano la performance individuale dei propri Responsabili di Posizione Organizzativa e degli altri

- **L'Organismo Indipendente di Valutazione**

monitora il funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso; · comunica tempestivamente le criticità riscontrate al Direttore Generale; · valida la Relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell' ASL; · garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, al fine della premialità secondo le disposizioni di cui al D.Lgs. 150/09 e alla contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità; · propone al Direttore Generale la valutazione annuale dei Direttori di Dipartimento e di Distretto; · risponde della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT;

- **Il Servizio Amministrazione del Personale in collaborazione con la Struttura Programma di Ricerca, analisi, programmazione e valutazione dell'organizzazione sanitaria e dei processi assistenziali**

- coadiuvano l'OIV e la Direzione Generale nello svolgimento delle attività sopra descritte connesse alla Programmazione e Controllo; · in funzione di cabina di regia dell'intero processo di valutazione e di valorizzazione, interagisce con tutte le unità organizzative dell'azienda, che dovranno raccordarsi necessariamente con la struttura stessa in fase di programmazione strategica, economico finanziaria e di controllo di gestione della loro attività;

- concordano con l'OIV e la Direzione Generale le disposizioni operative in ordine ai tempi ed agli adempimenti relativi all'intero processo di lavoro e le portano direttamente a conoscenza della struttura AOU di Cagliari.

3 3. Processo di misurazione e valutazione

Il processo di misurazione e valutazione della performance è articolato in fasi e attività da svolgere con una cadenza temporale determinata, con strumenti e modalità adeguate a misurare e valutare la performance organizzativa e individuale da parte dei soggetti coinvolti ai diversi livelli di responsabilità.

Ai fini della misurazione e della valutazione della performance all'interno dell'AOU di Cagliari sono attualmente in vigore e applicati i seguenti documenti:

- “Preso d’atto del protocollo applicativo per la gestione del sistema premiante AOU , anni 2011-2012, Area della Dirigenza Medica, Dirigenza Sanitaria, Professionale, Tecnica e Amministrativa del SSN”, Deliberazione del Direttore Generale n. 39 del 20/01/2012 e sua integrazione *deliberazione n. 734 del 14/09/2012*;
- Adozione del sistema premiante aziendale AOU di Cagliari anni 2011-2012, Aree del Comparto SSN e Università degli Studi di Cagliari deliberazione del Direttore Generale n. 177 del 22/02/2012 e sua *integrazione delibera n. 735 del 14/09/2012*