

AZIENDA SANITARIA PROVINCIALE VIBO VALENTIA



REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

IL DIPENDENTE DA VALUTARE

Ai sensi dell'art. 9 D lgs 150/09 e s.m.i., la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è collegata ai seguenti aspetti:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi;

Per i dirigenti in posizione di autonomia e responsabilità la valutazione della performance individuale è collegata ai seguenti aspetti:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, secondo quanto previsto dall'art. 9 del Dlgs 150/09;

IL VALUTATORE

I soggetti preposti alla valutazione del personale sono:

1. Per il personale del Comparto: come previsto dal *Regolamento performance e miglioramento dei servizi* di cui al Contatto integrativo decentrato comparto sanità approvato giusta delibera n. 438/DGR/2019.

2. Per i Dirigenti:

Il Direttore della Struttura Complessa presso la quale gli stessi prestano servizio; i Direttori di struttura complessa devono essere coadiuvati, nell'espletamento delle funzioni di valutatore, dai dirigenti titolari delle strutture semplici presso le quali i valutandi sono assegnati.

In caso di struttura semplice valenza dipartimentale o assimilata, il Direttore del Dipartimento o della struttura assimilata o in assenza il Direttore Sanitario Aziendale o il Direttore Amministrativo Aziendale a seconda delle aree di pertinenza.

consentendo il collegamento tra gli obiettivi e le risorse assegnate. Gli obiettivi vengono fissati in apposita scheda (con indicazione di obiettivi/indicatore/risultato atteso).

Gli obiettivi vengono fissati in apposita scheda (con indicazione di obiettivi/indicatore/risultato atteso).

2. In attuazione del suddetto meccanismo a cascata, gli obiettivi annuali vengono assegnati: dai Direttori di Dipartimento/Distretto ai Direttori di Struttura complessa e ai Responsabili di Struttura semplice a valenza dipartimentale; dai Direttori di Struttura complessa ai responsabili di Struttura semplice nonché ai dirigenti afferenti alla stessa struttura complessa; dai Responsabili di Struttura semplice a valenza dipartimentale ai dirigenti afferenti; dai Responsabili di Struttura semplice, se dotata di autonomia gestionale, ai dirigenti afferenti.
3. L'assegnazione deve essere formalizzata, dopo discussione e negoziazione, mediante la elaborazione e la firma (valutatore e valutato assegnatario degli obiettivi) di apposita scheda (comprensiva degli obiettivi di area organizzativa da riportare nella scheda di valutazione). Nel corso dell'anno il valutatore dovrà effettuare le opportune attività di monitoraggio per verificare l'andamento ed eventualmente effettuare i necessari interventi correttivi (colloqui di check, riunioni di verifica ecc).
4. Per i dipendenti che cambiano macrostruttura nel corso dell'anno, la valutazione sarà curata dal valutatore, per l'area di rispettiva competenza della struttura in cui di trovano il 31 dicembre dell'anno di riferimento la quale avrà cura di acquisire l'eventuale parziale valutazione del dipendente.
5. I valutatori trasmettono alla UOC Gestione Risorse Umane e all'OIV le schede di valutazione compilate.

Valutati - valutatori

<i>Chi valuta</i>	<i>Chi è valutato</i>
Direttore generale	Direttore Amministrativo Aziendale Direttore Sanitario Aziendale Direttori di SC, Responsabili SSVD e Dirigenti di staff direzionale
Direzione Amministrativo e Sanitario (a seconda delle aree di pertinenza)	Direttore Distretto
	Direttori di Dipartimento
Direttori Dipartimento e Distretto	Direttori Struttura (SC- SSVD)
Direttori di Struttura complessa	Responsabili di SS
	Dirigenti afferenti alla SS (coadiuvati dal responsabile della SS di afferenza)
	Dirigenti afferenti alla SC
Responsabili di SSVD	Dirigenti afferenti alla SSVD

SCHEDA DI VALUTAZIONE

In allegato le *schede di valutazione annuale* per il personale.

D.I.V. Organismo Indipendente di Valutazione

Prot.n° 22517

Li 25/05/2020

Al Commissario Straordinario
Al Direttore Amministrativo
Al Direttore U.O. Programmazione e Controllo
Alla D.ssa Maria Grazia Vavala'
Resp.Ufficio Trasparenza e Prevenzione Corruzione

LORO SEDI

Oggetto: Trasmissione Atti.

Si trasmettono in allegato i seguenti atti:

- Verbale di riunione n.23 del 25.05.2020;
- Parere dell'OIV sul regolamento per la misurazione e valutazione della performance;
- Relazione dell'OIV sul Funzionamento Complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei Controlli Interni.

Firmato
Il Presidente
Avv. Santo Gurzillo

Organismo Indipendente di Valutazione

Verbale di riunione n. 23 del 25/05/2020

L'anno 2020 il giorno 25 del mese di Maggio, alle ore 9.30, presso i locali dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia, si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance

Sono presenti:

- ☒ Avv. Gurzillo
- ☒ Dott.ssa Russo Aurora
- ☒ Dott. Vincenzo Morelli

Verbalizza la segretaria Camuti Antonina.

L'OIV in tale seduta, procede a chiusura della Relazione sul Funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione, Trasparenza e Integrità dei controlli interni per l'anno 2019.

L'OIV, inoltre, porta a conclusione l'esame del Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance e rilascia il relativo parere di competenza ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.

La Relazione e il Parere vengono allegati al presente verbale.

L'Organismo chiede all'ufficio programmazione e controllo informazioni e relativa documentazione circa l'assegnazione degli obiettivi organizzativi e individuali relativo al ciclo della performance anno 2020 per effettuare il monitoraggio.

L'OIV dispone, per il tramite della Segretaria, la trasmissione del presente verbale completo di allegati, alla Direzione, all'ufficio Programmazione e Controllo e al Responsabile Trasparenza per curare la pubblicazione di tutti i documenti nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Letto, confermato e sottoscritto.

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

IL PRESIDENTE

I COMPONENTI

La segretaria verbalizzante

**PARERE DELL'OIV SUL REGOLAMENTO PER LA MISURAZIONE E
VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Azienda Sanitaria di Vibo Valentia, dopo aver esaminato il Regolamento per la misurazione e valutazione della Performance, si è riunito in data 25 Maggio 2020, ai fini del rilascio del relativo parere di competenza ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.

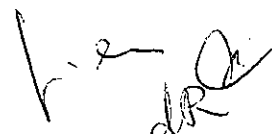
Il Regolamento, sul quale questo OIV è chiamato ad esprimere parere preventivo, consente, per la prima volta nell'Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia, di applicare le disposizioni in tema di sistema di misurazione e valutazione così come previsto dalla vigente normativa.

L'OIV significa, inoltre, che il "Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance", rappresenta solo parte dell'intero sistema di misurazione e valutazione.

L'Organismo, dopo aver approfondito i contenuti del Regolamento e le relative schede allegate, rileva che le scelte effettuate dall'Amministrazione sono coerenti con il vigente quadro normativo e il contesto aziendale ed evidenzia che l'Azienda ha creato un sistema volto a focalizzare gli aspetti principali del ciclo della performance.

L'Organismo rileva che nel documento vengono definiti, i soggetti coinvolti nel processo di valutazione, i ruoli, le responsabilità, i percorsi valutativi; vi sono delle tabelle di sintesi nelle quali vengono dettagliati: fasi - tempi - output del processo - soggetti responsabili. Al Regolamento sono allegate le schede di valutazione annuale per i Direttori di macrostruttura, Direttori di struttura complessa, Responsabili di struttura semplice a valenza dipartimentale, per i Dirigenti con incarico professionale (art. 18 CCNL 2016/2018 Area della Sanità), per i Responsabili di struttura semplice. Le schede di valutazione costituiscono parte integrante e sostanziale del Regolamento.

L'OIV consiglia l'adozione di un documento nel quale vengano esplicitati, i livelli premiali, gli elementi di dettaglio sulle competenze professionali e organizzative, il tutto con previsione di una



reportistica adeguata che consenta il corretto monitoraggio della performance organizzativa sia in itinere sia per la valutazione al termine del periodo di riferimento e che consenta ai decisori di modificare le proprie azioni a fronte dei risultati ottenuti e all'OIV di verificare periodicamente l'andamento della performance organizzativa dell'amministrazione rispetto agli obiettivi programmati e di segnalare all'organo di indirizzo politico dell'esigenza di interventi correttivi.

L'OIV prende atto del lavoro svolto segnatamente al Regolamento e alle relative schede di valutazione.

L'Organismo prende atto, inoltre, che tale Regolamento è stato comunicato con e-mail del 06/02/2020 alle organizzazioni sindacali (ANAAO ASSOMED, CIMO, FASSID, AAROI EMAC, FP CGIL, FVM, FESMED, FEDERAZIONE CISL MEDICI, ANPO ASCOTI FIALS MEDICI, UIL FPL) ai sensi dell'art. 5 del CCNL dell'Area Sanità , triennio 2016-2018 e che, ai sensi del comma 2 del citato articolo i soggetti sindacali, nei 10 giorni successivi, non hanno provveduto a richiedere il cosiddetto confronto.

In conclusione, l'OIV esprime, per quanto di sua competenza, parere positivo sul Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance dell'Azienda Sanitaria Provinciale di Vibo Valentia.

I COMPONENTI OIV

Il Presidente

Avv. Santo Gurzillo



I Componenti

Dott. Vincenzo Morelli

Dott.ssa Aurora Russo

