

DETERMINAZIONE

N. 153 DEL 26/04/2022

OGGETTO: Adozione del “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance a valere sull’anno 2021”

Sottoscritta dal
DIRETTORE AMMINISTRATIVO
dott.ssa Serena Sincovich
nominato con decreto del Direttore Generale n.2 del 02.01.2020

Preso atto del parere favorevole sotto il profilo della legittimità, della regolarità amministrativa, tecnica e contabile da parte dei Responsabili delle competenti Strutture ed Uffici

Profilo della legittimità, regolarità amministrativa e tecnica

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

dott.ssa Michela Petrazzi

DATA 26 aprile 2022

Premesso che il D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. “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”, prevede all’art. 7, che le Amministrazioni Pubbliche adottino, il “Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)”;

atteso che:

- ai sensi dell’art. 8 del D.Lgs 150/2009 la misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne, in particolare, l'attuazione delle politiche sulla soddisfazione dei bisogni e delle esigenze della collettività, la misurazione del grado di attuazione dei piani e programmi, il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali, lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini e gli utenti destinatari dei servizi, l'efficienza nell'impiego delle risorse, il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi, la qualità e la quantità dei servizi erogati e la promozione delle pari opportunità;
- ai sensi dell’art. 9 del D.Lgs 150/2009 la misurazione e valutazione della performance individuale riguarda, invece, il raggiungimento degli indicatori di performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità, il raggiungimento di specifici obiettivi individuali, la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura di appartenenza e, per i dirigenti responsabili di struttura, anche le competenze professionali, organizzative e manageriali dimostrate, e la capacità di valutare i propri collaboratori con una significativa differenziazione dei giudizi;

preso atto che:

- le Linee guida ministeriali n. 2 del 29/12/2017 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) forniscono indicazioni in ordine alla progettazione ed alla revisione annuale del “Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)” adottato dai singoli Enti consentendo agli stessi di declinarlo in funzione delle proprie esigenze organizzative;
- la circolare del DFP prot. n. 980-P dd 9/01/2019 “Indicazioni in merito all’aggiornamento annuale del Sistema di misurazione e valutazione della performance” prevede che le Amministrazioni valutino, annualmente, l’adeguatezza del proprio “Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)” tenendo conto delle evidenze emerse nel ciclo precedente, delle eventuali criticità riscontrate dall’OIV e del contesto organizzativo di riferimento;

verificato che l’anno 2021 è stato caratterizzato da un complesso e articolato percorso di confronto con le organizzazioni sindacali, sfociato nella definizione, nell’ambito della contrattazione decentrata, dei criteri di attribuzione della performance individuale, sia per l’area del comparto sia nell’ambito della dirigenza dell’area sanità, esplicitamente definiti, rispettivamente, negli accordi prot. n. 10468/2021 e n. 8740/2021;

rilevata ora l’opportunità di definire in un unico documento il percorso e le regole di valutazione della performance organizzativa ed individuale, in conformità con il regolamento di budget di cui al decreto n. 32/2016 e con i summenzionati accordi sindacali;

dato atto che il predetto documento è stato condiviso con l’OIV nella seduta del 15.3.2022, durante la quale l’Organismo ha preso atto dei contenuti dello stesso ed ha invitato l’IRCCS ad aggiornarlo nel corso del 2022 corredandolo con le schede individuali previste nei propri regolamenti entrati in vigore nell’anno 2022, e di completarlo con l’area della dirigenza professionale e tecnico amministrativa;

ritenuto pertanto di approvare il documento “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance a valere sull’anno 2021” (allegato 1), facente parte integrante e sostanziale del presente provvedimento e di rinviare l’integrazione dello stesso - da attuarsi secondo le indicazioni dell’OIV sopra esplicitate - a successivo provvedimento;

considerato che il provvedimento è presentato congiuntamente dai Direttori ad interim della SSD Programmazione e controllo e dalla SSD Politiche del personale, che ne attestano la regolarità tecnica, amministrativa e la legittimità e i cui uffici ne hanno curato l’istruzione e la redazione

DETERMINA

- 1) di adottare il documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance - a valere per l’anno 2021”, allegato quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, rinviandone l’integrazione secondo le indicazioni fornite dall’OIV a successivo provvedimento;
- 2) di provvedere alla pubblicazione del presente documento sul sito aziendale, nell’apposita sezione “Amministrazione trasparente”, come previsto dal D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.;
- 3) di trasmettere copia del presente provvedimento all’ Organismo indipendente di valutazione;
- 4) di dare atto che nessun costo discende direttamente dal presente provvedimento.

Allegato 1: “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance a valere sull’anno 2021”.

Il presente provvedimento diviene esecutivo, ai sensi dell’art. 4 della L.R. 21/92 come sostituito dall’art. 50 della L.R. 49/96, dalla data di pubblicazione all’Albo aziendale telematico.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
DOTT.SSA SERENA SINCOVICH
DATA 26/04/2022
<i>Atto firmato digitalmente</i>

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: SERENA SINCOVICH

CODICE FISCALE: SNCSRN67P41L424Z

DATA FIRMA: 26/04/2022 18:31:28

IMPRONTA: B071BD58E6F9EFD669BF92B32176F3F8696B6FD3EEFAF61A6B8FB1CD07FCD920
696B6FD3EEFAF61A6B8FB1CD07FCD92012F79E8AF520F4289A67021A7C724541
12F79E8AF520F4289A67021A7C72454126A810AF6E109107DE41756D8996268A
26A810AF6E109107DE41756D8996268A79F3B6A243CF68599409ECCBF3943E58

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

IRCCS BURLO GAROFOLO

A VALERE PER L'ANNO 2021

Sommario

1. SCOPO.....	3
2. PRINCIPI GENERALI E RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3. AMBITO DI APPLICAZIONE.....	4
4. CICLO DELLA PERFORMANCE E AMBITI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	4
5. LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE	6
5.1 La Performance organizzativa	6
5.2 La Performance Individuale.....	8
5.3 Gli obiettivi di rilevanza strategica regionale (RAR)	9
6. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE IN CIASCUN AMBITO DELLA PERFORMANCE	10
6.1 Processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa.....	10
6.2 Processo di misurazione e valutazione della performance individuale	10
6.3 Strumenti di valutazione	11
6.4 Scheda di valutazione individuale e processo valutativo	11
6.3 Processo di misurazione e valutazione degli obiettivi di rilevanza regionale	12
7. EFFETTI DELLA VALUTAZIONE.....	12
7.1 Effetti economici.....	12
7.2 Effetti giuridici	13
7.3 Schede di valutazione	13
8. TRASPARENZA DEI DATI RELATIVI AL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	13
9. NORME FINALI E TRANSITORIE.....	13

1. SCOPO

Lo scopo del presente documento è quello di definire gli ambiti di applicazione e le regole di funzionamento del sistema di misurazione e valutazione delle performance aziendali, delineando i collegamenti tra la programmazione aziendale, il sistema di gestione per budget e il sistema premiante aziendale.

2. PRINCIPI GENERALI E RIFERIMENTI NORMATIVI

La misurazione e la valutazione della performance nell' IRCCS Burlo Garofolo ha la finalità complessiva di favorire il miglioramento continuo del contributo che ciascuno, sia che si tratti di Centro di Responsabilità o di singolo individuo apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'IRCCS e alla soddisfazione dei bisogni per i quali lo stesso è costituito.

L'IRCCS adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Il presente documento è stato redatto tendendo presenti i sottotipati riferimenti normativi:

- D.Lgs. 150 del 27/10/2009 “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”;
- D.Lgs. 502 del 30/12/1992 “Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell’art. 1 della legge 23 ottobre 1992, n. 421” e s.m.i.;
- D.Lgs. 229 del 19/06/1999 “Norme per la razionalizzazione del Servizio sanitario nazionale, a norma dell'articolo 1 della legge 30 novembre 1998, n. 419”;
- D.Lgs. 286 del 30/07/1999 “Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59”
- Legge 190 del 06/11/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”
- D.Lgs. 33 del 14/03/2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazione da parte delle Pubbliche Amministrazioni”
- Linee guida emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica Ufficio per la valutazione della performance:
 - N. 1/2017 Linee guida per il Piano della performance
 - N. 2/2017 Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance
 - N. 3/2018 Linee guida per la Relazione annuale sulla performance
 - N.4/2019 Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche
 - N. 5/2019 Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale
- L.R. n. 22/2019 “Riorganizzazione dei livelli di assistenza, norme in materia di pianificazione e programmazione sanitaria e sociosanitaria e modifiche alla legge regionale 26/2015 e alla legge regionale 6/2006”.

Si richiamano, inoltre, le vigenti disposizioni contrattuali del personale del comparto e delle aree dirigenziali per quanto attiene la valutazione del personale, e in particolare i seguenti contratti:

- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del Personale del Comparto del 21.5.2018 e s.m.i.;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di Area Sanita del 19/12/2019
- Contratto Collettivo nazionale di Lavoro (CCNL) dell'Area delle Funzioni locali triennio 2016-2018 del 17.12.2020

3. AMBITO DI APPLICAZIONE

L'ambito di applicazione del presente documento riguarda i dipendenti a tempo determinato e indeterminato appartenenti a tutte le aree contrattuali del Servizio Sanitario Regionale, compreso il personale comandato (salvo diversi accordi tra Enti), il personale universitario convenzionato e i dirigenti in regime di non esclusività, fatta eccezione, per questi ultimi, all'applicazione degli strumenti di incentivazione economica (Retribuzione di Risultato, e Risorse Aggiuntive Regionali).

È escluso inoltre il personale del comparto, sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, per il quale si sta procedendo all'implementazione del percorso della valutazione individuale, secondo le indicazioni già contenute nel DM 20/11/2019 e i successivi provvedimenti integrativi.

4. CICLO DELLA PERFORMANCE E AMBITI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'art. 4 del D.lgs.150/2009 articola il ciclo della performance come processo di definizione e assegnazione degli obiettivi, di allocazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento, di monitoraggio in corso di gestione e attivazione di eventuali interventi correttivi, di misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati ottenuti, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

Il ciclo della performance si svolge con riferimento all'anno solare che coincide con l'esercizio contabile e di budget, in cui si individuano le seguenti macro fasi:



Il ciclo di gestione della performance sopra descritto si sviluppa a cadenza annuale tramite due strumenti operativi:

1. il processo di budget attraverso il quale si intende valorizzare la performance organizzativa
2. la valutazione individuale attraverso la quale si intende valorizzare la performance individuale

Oltre agli strumenti sopra elencati l'IRCCS Burlo Garofolo dispone di un'altra leva di valorizzazione economica della performance legata al perseguimento di obiettivi strategici di rilevanza regionale; condizionati dalla presenza di specifiche intese regionali per l'attribuzione e l'utilizzo di risorse aggiuntive regionali (RAR).

In sintesi gli ambiti di valutazione della performance sono i seguenti:

- performance organizzativa
- performance individuale
- obiettivi strategici di rilevanza regionale

Il ciclo di gestione della performance secondo il d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. si articola nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La griglia sotto riportata evidenzia gli attori coinvolti nelle fasi del processo e le diverse responsabilità.

La SSD Programmazione e controllo (sotto PeC) svolge una funzione di supporto per l'intero processo ed alle diverse fasi.

	FASI					
Strutture	Negoziazione	Monitoraggi trimestrali	Verifiche periodiche per erogazione saldi parziali	Rinegoziazioni	Valutazione	Validazione

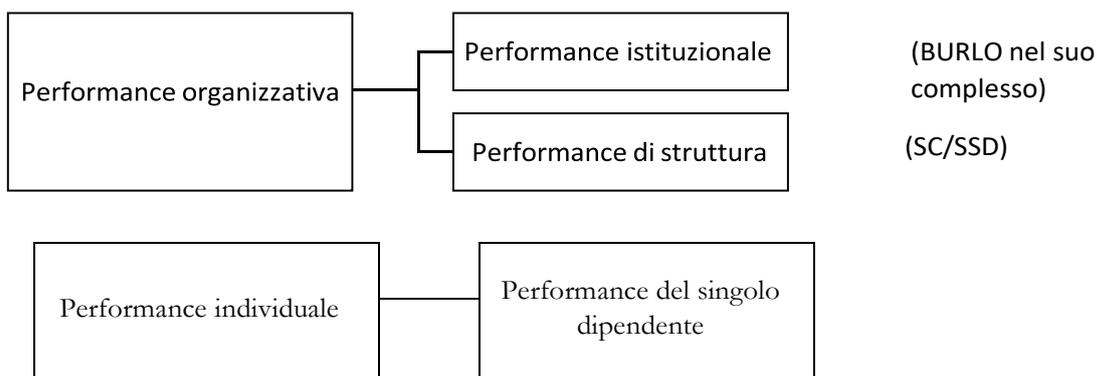
SC Dipartimenti sanitari	DG – DS - DA	PeC e referenti obiettivi	DS	DG – DS - DA	DS	OIV
SC Amministrative	DG – DA - DS	PeC e referenti obiettivi	DA	DG – DA - DS	DG – DA - DS	OIV
Strutture di staff	DG – DA –DS	PeC e referenti obiettivi	DG	DG – DA –DS	DG	OIV
Staff Direttore Scientifico	DG – Direttore Scientifico	PeC e referenti obiettivi	Direttore scientifico	DG – Direttore Scientifico	Direttore scientifico	OIV

5. LE DIMENSIONI DELLA PERFORMANCE

L'IRCCS Burlo, quale pubblica amministrazione, è tenuto alla misurazione e alla valutazione della performance con riferimento:

1. all'azienda nel suo complesso
2. alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola
3. ai singoli dipendenti.

Rispecchiando i sopracitati tre ambiti di misurazione e valutazione della performance, il Burlo definisce:



Performance organizzativa ed individuale sono da considerarsi strettamente collegate ed integrate in tutto il ciclo di gestione della performance, pertanto qualsiasi valutazione dei risultati raggiunti dal personale che opera nell'Azienda non potrà non essere correlata ai risultati ottenuti dall'organizzazione nel suo complesso.

5.1 La Performance organizzativa

La performance organizzativa esprime il risultato raggiunto dall'IRCCS sia nel suo complesso che nelle sue varie articolazioni, nel perseguimento degli obiettivi istituzionali, strategici ed operativi definiti dalla

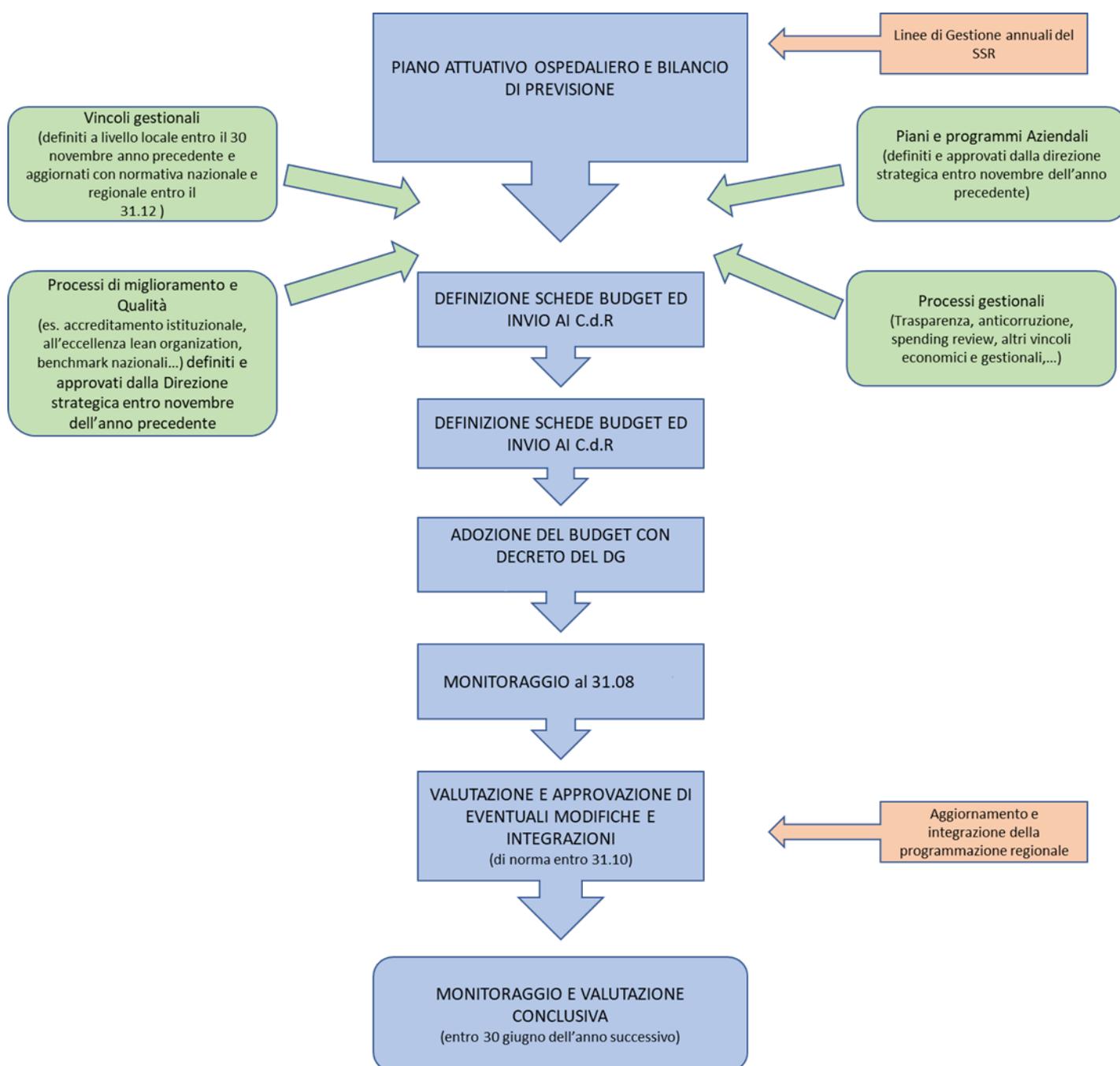
programmazione regionale e declinati annualmente in sede di “Linee annuali per la gestione del Servizio Sanitario regionale”.

La valutazione della Performance organizzativa opera a tutti i livelli organizzativi in funzione del grado di responsabilità previsto nell’Atto Aziendale.

Oggetto della valutazione è il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti alle singole unità organizzative nell’ambito del processo di Budget.

Il processo di budget si colloca nel più ampio processo di programmazione e controllo annuale, disciplinato dalle vigenti leggi nazionali e regionali in materia.

Si riportano di seguito le principali fasi del processo con la relativa tempistica, così come sono descritte nel proprio regolamento di budget (di cui al proprio decreto n.32/2016) e secondo le tempistiche definite dalla LR 22/2019.



Gli obiettivi assegnati ai singoli C.d.R. devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari al fine di consentire un confronto tra risultato atteso e risultato raggiunto; il confronto è il parametro di riferimento per il controllo e per la valutazione;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale ed internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni sanitarie analoghe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità ed alla qualità delle risorse disponibili;
- condivisi con i C.d.R. interessati e controllabili dagli stessi.

Si precisa che per l'esercizio 2021, la tempistica sopra riportata è stata fortemente condizionata dall'emergenza epidemiologica, attualmente ancora in corso, che ha determinato, a livello dell'intero SSR, una modifica delle scadenze previste dalla LR 22/2019.

5.2 La Performance Individuale

La performance individuale, anche ai sensi dell'art. 9 del d.lgs.150/2009, è l'insieme dei risultati raggiunti e dei comportamenti realizzati dall'individuo che opera nell'organizzazione, ovvero il contributo fornito dal singolo al conseguimento della performance complessiva dell'organizzazione e/o dell'unità organizzativa di appartenenza.

I criteri generali dei sistemi di valutazione della performance sono oggetto di confronto sindacale mentre sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale ai sensi dei vigenti CCNL.

L'anno 2021 è stato caratterizzato da un percorso di confronto e contrattazione con le organizzazioni sindacali sfociato nella definizione di criteri per l'attribuzione della performance individuale. Altresì sono stati adottati con decreti del Direttore Generale n. 167 e n. 170 del 30.12.2021 rispettivamente il Regolamento sulla valutazione del personale dirigente dell'area sanità e il Regolamento per la valutazione della performance individuale del comparto sanità, che entreranno in vigore dal 2022, i quali definiscono i criteri generali della performance, introducono nuove schede di valutazione individuali, demandando i criteri di attribuzione della performance alla contrattazione integrativa.

Per quanto riguarda il **personale del comparto per l'anno 2021** i criteri per la remunerazione della performance individuale sono i seguenti:

- **Performance individuale:** l'ammontare delle risorse disponibili per la remunerazione dell'apporto individuale viene definito in sede di contrattazione integrativa. Concorrono all'attribuzione del premio individuale esclusivamente i dipendenti che abbiano conseguito, nell'anno di riferimento, una valutazione positiva individuale e appartenenti solo a quelle strutture che hanno raggiunto obiettivi superiori all'80%. Individuati i potenziali percettori, viene stilata una graduatoria e applicata le seguenti percentuali con le relative quote teoriche del premio ai fini dell'individuazione dei destinatari:

percentuali da applicare alla graduatoria	Quota teorica massima premio individuale
50% con valutazioni più elevate	€ 160,00

50% successivi	€ 140,00
----------------	----------

In caso di punteggio tra due o più dipendenti che si contengono l'ultimo posto nella percentuale di riferimento, al fine di individuare il destinatario del premio, si applicano i seguenti criteri, in ordine di priorità:

- Assenza di sanzioni disciplinari applicate nell'anno di riferimento;
- Maggiore presenza in servizio nell'anno.
- Maggiorazione della performance individuale: ai primi 56 dipendenti classificati nella graduatoria di cui sopra, viene erogata una maggiorazione del premio individuale dell'importo di € 45,00, pari al 30% della quota media del premio stesso in applicazione dell'art. 82 del CCNL 21.5.2018.

Per quanto riguarda il **personale della dirigenza dell'area sanità** per l'anno 2021 i criteri per la remunerazione della performance individuale sono i seguenti:

- Performance individuale: l'ammontare delle risorse disponibili per la remunerazione dell'apporto individuale viene definito in sede di contrattazione integrativa. La contrattazione ha individuato il valore della performance individuale e il numero massimo di percettori come segue:

	Numero percettori massimo	importo
Dirigenti medici	76	452,97
Dirigenti sanitari	12	242,37
Dirigenti delle professioni sanitarie	1	175,30

L'individuazione dei percettori avviene mediante la formulazione di una graduatoria delle valutazioni più elevate ponderate con i livelli di raggiungimento dei risultati prestazionali e di gestione conseguiti in coerenza con gli obiettivi di budget, secondo le risultanze positive dei sistemi di valutazione.

Per quanto riguarda la dirigenza PTA, la definizione dei criteri generali e di attribuzione della performance organizzativa ed individuale saranno oggetto di ridefinizione nel corso dell'anno 2022.

La valutazione della performance individuale è estesa a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato ed ha periodicità annuale.

La valutazione avviene a consuntivo nell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

5.3 Gli obiettivi di rilevanza strategica regionale (RAR)

Gli obiettivi di rilevanza strategica regionale si rifanno alle regole e agli obiettivi previsti nell'intesa regionale annuale sulle risorse aggiuntive regionali (RAR).

Gli obiettivi devono essere declinati all'interno di una scheda di progetto che esplicita, oltre all'obiettivo stesso ed al risultato atteso, l'indicatore di verifica, la valorizzazione economica, la relativa modalità di rendicontazione, il personale coinvolto ed il coordinatore del progetto.

Gli obiettivi devono essere identificati con la metodologia aziendale della negoziazione adottata anche per l'individuazione degli obiettivi di budget.

6. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE IN CIASCUN AMBITO DELLA PERFORMANCE

6.1 Processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa

La SSD Programmazione e controllo è deputata al controllo periodico dello stato di avanzamento degli obiettivi contenuti nelle schede di budget, in collaborazione con i referenti aziendali dei diversi obiettivi assegnati, ed alla raccolta ed elaborazione delle evidenze documentali attestanti il livello di raggiungimento dei risultati raggiunti, la cui misurazione è demandata alle strutture indicate all'interno della scheda di budget.

L'istruttoria viene svolta dalla SSD Programmazione e controllo. La SSD procede alla richiesta di autovalutazione a ciascun responsabile, referente/coordinatore e successivamente le risultanze dell'istruttoria svolta vengono comunicate ai responsabili ed ai delle singole strutture. Le criticità eventualmente segnalate dai responsabili relativamente al raggiungimento degli obiettivi vengono raccolte e presentate alla Direzione Strategica e, se accolte, determinano una rinegoziazione degli obiettivi assegnati, che viene formalizzata di norma entro il 31/10 dell'anno in corso.

La valutazione dei risultati raggiunti si svolge nell'anno successivo sulla base delle istruttorie di cui sopra, nel rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente, da parte del Direttore Generale, del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo, del Direttore Scientifico, in base all'afferenza della struttura considerata, secondo l'organigramma previsto dall'atto aziendale vigente.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi per i quali è prevista una soglia numerica viene calcolato in proporzione rispetto alla soglia.

In particolare, come esplicitamente previsto nel provvedimento di formalizzazione degli obiettivi, la gradazione è la seguente:

- valore 2021 inferiore alla soglia del 50%: OBIETTIVO NON RAGGIUNTO
- valore 2021 compreso tra il 50% e il 75%: OBIETTIVO RAGGIUNTO AL 50%
- valore 2021 superiore alla soglia del 75%: OBIETTIVO RAGGIUNTO IN PROPORZIONE RISPETTO ALLA SOGLIA.

Eventuali graduazioni diverse o tolleranze possono essere definite in sede di budget e formalizzate.

Le modalità di valutazione vengono condivise in sede di incontri di budget.

6.2 Processo di misurazione e valutazione della performance individuale

La valutazione individuale è responsabilità del responsabile di riferimento (valutatore), come specificato in seguito, il quale ha l'obbligo di effettuare la valutazione del proprio personale entro i termini previsti e individuati dall'IRCCS, con riguardo sia ai risultati individuali che alla valutazione comportamentale.

Nel caso in cui, in corso d'anno, il valutato dirigente presti la propria attività lavorativa presso due o più strutture, la valutazione verrà effettuata dal Responsabile dell'ultima Struttura di assegnazione, sentito il parere del precedente Responsabile.

Nel caso in cui, in corso d'anno, il valutato appartenente al comparto presti la propria attività lavorativa presso due o più strutture, la valutazione verrà effettuata da ciascun diretto Responsabile e la valutazione finale sarà la media di tutti i punteggi attribuiti.

Nel caso in cui la responsabilità di una struttura sia stata assegnata a diversi soggetti, il valutato sarà soggetto alla valutazione del Responsabile che dirige la Struttura al momento della valutazione, sentito il parere del precedente Responsabile.

Il valutatore nel realizzare le valutazioni dovrà operare in modo tale da assicurare una significativa differenziazione dei giudizi.

La valutazione annuale del personale avviene secondo un percorso trasparente ed imparziale che assicuri al dipendente la conoscenza del percorso valutativo e gli elementi oggetto di valutazione.

6.3 Strumenti di valutazione

Gli strumenti di valutazione del dipendente sono:

- gli obiettivi organizzativi assegnati alla struttura di appartenenza attraverso la scheda di budget il cui processo valutativo segue quanto illustrato nel paragrafo 6.1.
- la scheda di valutazione individuale che di seguito viene illustrata.

6.4 Scheda di valutazione individuale e processo valutativo

Per l'anno 2021 il sistema utilizza le schede già in vigore negli anni precedenti: a decorrere dall'anno 2022 entreranno in vigore le nuove schede di valutazione approvate con decreti del Direttore Generale n. 167 e 170 del 30.12.2021 per il personale della dirigenza area sanità e per il personale del comparto. Nel corso dell'anno 2022 saranno oggetto di confronto e contrattazione i criteri per la redazione della nuova scheda di valutazione della dirigenza PTA.

Metodologia di Valutazione individuale

L'incontro di valutazione individuale tra il valutatore ed il rispettivo personale oggetto di valutazione avviene nei termini indicati dall'IRCCS nell'anno successivo, in concomitanza con il percorso previsto per la valutazione organizzativa, ed è volto a definire il grado di raggiungimento della performance dei risultati e dei comportamenti ed a confrontarsi sui comportamenti tenuti. Il valutatore esprime la propria valutazione e acquisisce le osservazioni del valutato, anche tramite l'autovalutazione.

Negli incontri di valutazione vengono esposti gli elementi di giudizio e vengono garantiti il confronto e la discussione affinché la trasparenza e condivisione del giudizio generino una positiva ricaduta della valutazione individuale sui comportamenti organizzativi.

Il dipendente valutato sottoscrive per presa visione la valutazione.

Valutatori

Per il personale del comparto, i soggetti-valutatori vengono così identificati:

- i titolari di posizione organizzativa sono valutati dal Direttore della Struttura o del Dipartimento di appartenenza;
- i coordinatori sono valutati dal titolare di posizione organizzativa di riferimento;
- il personale del comparto è valutato dal coordinatore di riferimento o dal titolare di posizione organizzativa o dal Direttore della Struttura di appartenenza, qualora non sia presente un coordinatore o un titolare di Posizione Organizzativa.

Quanto invece alla dirigenza:

- i dirigenti sono valutati dal direttore della Struttura di afferenza;
- i direttori delle Strutture complesse o semplici a valenza dipartimentale sono valutati dai rispettivi direttori di dipartimento;
- i direttori di dipartimento clinici sono valutati dai rispettivi Direttori di Dipartimento LEA;
- i direttori di Dipartimento amministrativo e tecnico ed sono valutati dal Direttore Sanitario/, dal Direttore Amministrativo/ Amministrativo
- i direttori delle strutture di staff sono valutati dal Direttore Generale, Direttore Sanitario, dal Direttore Amministrativo sulla base della sua afferenza.

6.3 Processo di misurazione e valutazione degli obiettivi di rilevanza regionale

La SSD Programmazione e controllo è deputata alla raccolta delle evidenze documentali, e all'elaborazione dei dati attestanti il livello di raggiungimento degli obiettivi di rilevanza strategica regionale (obiettivi finanziati con Risorse Aggiuntive Regionali). La SSD Politiche del personale è deputata alla raccolta delle evidenze relative all'orario aggiuntivo collegato alle diverse progettualità RAR.

La valutazione, sulla base delle istruttorie prodotte, viene effettuata, di norma secondo le scadenze previste dagli accordi sindacali ed entro il 15 maggio dell'anno successivo, dai Direttori Sanitario e Amministrativo, ognuno per la propria competenza.

In caso di valutazione infrannuale, se prevista in sede di accordo sindacale, gli esiti della valutazione vengono trasmessi alla SSD Politiche del personale di norma entro il 5 del mese relativo al periodo di liquidazione, per gli adempimenti di competenza.

7. EFFETTI DELLA VALUTAZIONE

7.1 Effetti economici

I risultati derivanti dall'applicazione del sistema di misurazione e valutazione costituiscono il presupposto indispensabile per l'accesso agli strumenti premianti di cui al Titolo III del Decreto Lgs 150/09.

L'utilizzo del Fondo di Produttività/Risultato sono oggetto di accordo integrativo annuale per ogni area contrattuale.

I valori annui di incentivo da attribuire a ciascun dipendente sono costituiti dalla quota per il raggiungimento degli obiettivi di budget identificati come incentivati (quota collettiva).

Inoltre per i soggetti interessati da obiettivi strategici di rilevanza regionale va aggiunta anche la relativa quota

In seguito alla valutazione degli obiettivi incentivati le quote vengono riponderate tenendo conto di:

- Livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura rispetto al totale degli obiettivi raggiunti dall'IRCCS
- Incarico di responsabilità di SC/SSD per l'area sanità (1,2 volte la quota)
- Tempo equivalente di lavoro del personale assegnato alla struttura (assenze e tipologia di rapporto orario di lavoro)
- Esito della valutazione individuale.

La liquidazione delle quote è subordinata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi ed alla successiva validazione da parte dell'OIV della relazione di chiusura del ciclo della performance.

Per quanto concerne la liquidazione della quota di rilevanza strategica regionale, essa è subordinata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi, come meglio descritto nel paragrafo 6.3 e può essere correlata a timbrature qualificate o alla presenza di un'eccedenza oraria predefinita: la SSD Politiche del Personale procede al controllo relativamente all'impegno orario effettivamente prestato.

7.2 Effetti giuridici

L'esito della performance individuale, intesa come l'insieme dei risultati raggiunti nelle due componenti:

- **Risultati** (performance organizzativa della struttura di appartenenza ed obiettivi individuali assegnati al singolo)
- **Comportamenti** (scheda di valutazione individuale)

viene riunita in un'unica percentuale di valutazione secondo i criteri definiti al paragrafo 5.2 e viene inserita nel fascicolo personale del dipendente.

Tale documentazione è alla base della valutazione professionale svolta dal collegio tecnico alla scadenza dell'incarico dei dirigenti nonché della valutazione alla scadenza degli incarichi di posizione organizzativa e coordinamento.

7.3 Schede di valutazione

Le schede di valutazione individuale del comparto, della dirigenza dell'area sanità e della dirigenza PTA utilizzate per l'anno 2021 vengono allegate al presente documento.

8. TRASPARENZA DEI DATI RELATIVI AL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

La trasparenza è intesa come accessibilità totale di ogni aspetto dell'organizzazione, dell'utilizzo delle risorse e del risultato delle attività, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento del servizio e di imparzialità dei procedimenti di valutazione.

L'IRCCS Burlo Garofolo garantisce la più ampia trasparenza e la massima conoscibilità dei dati relativi alle singole fasi del ciclo di gestione della performance.

Ai fini di cui al punto precedente, il sito istituzionale dell'IRCCS ospita una sezione denominata "Amministrazione Trasparente", all'interno della quale sono progressivamente pubblicati i contenuti previsti dal Decreto Lgs 33/2013 e dalle delibere CIVIT/ANAC emanate.

Inoltre verrà data formale comunicazione scritta dei risultati raggiunti da ogni C.d.R. ad ogni responsabile.

9. NORME FINALI E TRANSITORIE

Per quanto non espressamente previsto, si rimanda alla normativa ed alla disciplina contrattuale vigente nel tempo.

Allegati: schede valutazione individuale anno 2021



SCHEDE VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNO 2021

SCHEDA ANNUALE

ai fini della valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi anno 2021

Cognome e nome:

Incarico attribuito:

Struttura di riferimento per l'anno oggetto della valutazione:

Collaborazione e partecipazione multidisciplinare

riferita alla capacità di coinvolgere altri professionisti nei processi decisionali, in attività di ricerca, alla disponibilità a discutere il proprio operato con altri professionisti, alla continuità nella partecipazione agli organismi collegiali ed al grado di partecipazione attiva ad iniziative proposte da altri professionisti

punteggio coefficiente
[] [1]

valore item

#VALORE!

Capacità organizzative

capacità di organizzare l'attività favorendo la fruizione delle ferie, incoerenza con le esigenze formative, di introdurre innovazioni organizzative e di rispettare i mandati concordati con le risorse disponibili

punteggio coefficiente
[] [1]

valore item

#VALORE!

Capacità decisionali e di responsabilizzazione

capacità di assumere decisioni coerenti con il mandato assegnato e di intraprendere percorsi di condivisione per risolvere problemi legati a contingenze logistico/organizzative

punteggio coefficiente
[] [1]

valore item

#VALORE!

Dimensione quantitativa dell'attività svolta

rispetto dei volumi di attività concordati, capacità di attrazione dell'attività svolta e disponibilità ad un impegno orario flessibile

punteggio coefficiente
[] [1,5]

valore item

#VALORE!

Appropriatezza e qualità delle prestazioni effettuate

appropriatezza e qualità delle prestazioni erogate (diagnostica, trattamenti terapeutici e documentazione correlata), impegno diretto nella gestione del rischio clinico, nella certificazione/accreditamento, rispetto dei protocolli adottati

punteggio coefficiente
[] [2]

valore item

#VALORE!

Innovazione Tecnologica

capacità di proporre soluzioni tecnologiche e relativo approccio metodologico, coerenza delle soluzioni proposte con i vincoli e gli obiettivi dell'Istituto

punteggio coefficiente
[] [1]

valore item

#VALORE!

Attività formativa e scientifica

continuità nell'impegno formativo e partecipazione attiva ad eventi formativi, organizzazione eventi di formazione avanzata/scientifica, partecipazione ad attività di tutoraggio e produzione scientifica

punteggio coefficiente
[] [2]

valore item

#VALORE!

Stile Relazionale

disponibilità con i colleghi, con i cittadini e segnalazioni rilevate dall'URP eo da altri organismi

punteggio coefficiente
[] [2]

valore item

#VALORE!

Il punteggio minimo da conseguire per la valutazione positiva è 20,7 pari a 6/10 del massimo conseguibile

#VALORE!

il valutato

il valutatore
FIRMA E TIMBRO

data

SCHEDA DI VALUTAZIONE	
Dirigenza PTA	
Anno 2021	
Cognome e nome:	
Profilo professionale: Dirigente amministrativo	
Incarico attribuito:	
Struttura:	
Periodo oggetto di valutazione: dal al	
	Giudizio*
Collaborazione e partecipazione multidisciplinare	
a) capacità di coinvolgere altri professionisti nei processi decisionali	<input type="text"/>
b) capacità di coinvolgere altri professionisti in attività interdisciplinari	<input type="text"/>
c) disponibilità alla discussione del proprio operato con quello di altri professionisti	<input type="text"/>
d) partecipazione agli organismi collegiali	<input type="text"/>
e) grado di partecipazione attiva ad iniziative proposte da altri professionisti	<input type="text"/>
Capacità organizzative	
a) capacità di organizzare l'attività favorendo la fruizione delle ferie	<input type="text"/>
b) capacità di organizzare l'attività in coerenza con le esigenze formative	<input type="text"/>
c) capacità di introdurre innovazioni organizzative	<input type="text"/>
d) capacità di rispettare i mandati concordati con le risorse disponibili	<input type="text"/>
Capacità decisionali e di responsabilizzazione	
a) capacità di assumere decisioni autonome coerenti con il mandato assegnato	<input type="text"/>
b) capacità di suggerire iniziative innovative coerenti con il mandato aziendale	<input type="text"/>
c) capacità di intraprendere percorsi di condivisione dei processi con altri professionisti per risolvere problemi operativi legati a contingenze logistiche od organizzative	<input type="text"/>
Dimensione quantitativa dell'attività svolta	
a) differenziale tra volumi di attività concordati e volumi realizzati	<input type="text"/>
b) disponibilità ad un impegno orario flessibile	<input type="text"/>
Appropriatezza e qualità delle prestazioni effettuate	
a) qualità della documentazione amministrativa	<input type="text"/>
b) rispetto dei protocolli adottati	<input type="text"/>
Innovazione tecnologica	
a) capacità di proporre nuove soluzioni tecnologiche	<input type="text"/>
b) approccio metodologico alla proposta di nuove soluzioni tecnologiche	<input type="text"/>
c) coerenza delle soluzioni proposte con i vincoli e gli obiettivi dell'Istituto	<input type="text"/>
Attività formative	
a) continuità nell'impegno formativo	<input type="text"/>
b) partecipazione attiva ad eventi formativi	<input type="text"/>
c) partecipazione ad attività di tutoraggio	<input type="text"/>
Stile relazionale	
a) disponibilità con i colleghi	<input type="text"/>
b) disponibilità con i cittadini	<input type="text"/>
c) segnalazioni rilevate dall'URP o da altri organi	<input type="text"/>
*Giudizio: O=ottimo; B=buono; D=discreto S=sufficiente	

Raggiungimento obiettivi certificato dall'Organismo indipendente di valutazione
--

Valore medio di raggiungimento riferito all'intero periodo oggetto di valutazione	
---	--

Trieste,

IL DIRIGENTE VALUTATO

IL VALUTATORE
TIMBRO E FIRMA

Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico materno – infantile “Burlo Garofolo” Trieste

Performance individuale: schede di valutazione individuale

Dirigenza medica e sanitaria

Dirigenza PTA

Comparto

SCHEDA ANNUALE

ai fini della valutazione del contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi anno 2021

Cognome e nome:

Incarico attribuito:

Struttura di riferimento per l'anno oggetto della valutazione:

Collaborazione e partecipazione multidisciplinare

riferita alla capacità di coinvolgere altri professionisti nei processi decisionali, in attività di ricerca, alla disponibilità a discutere il proprio operato con altri professionisti, alla continuità nella partecipazione agli organismi collegiali ed al grado di partecipazione attiva ad iniziative proposte da altri professionisti

punteggio coefficiente

valore item

#VALORE!

Capacità organizzative

capacità di organizzare l'attività favorendo la fruizione delle ferie, incoerenza con le esigenze formative, di introdurre innovazioni organizzative e di rispettare i mandati concordati con le risorse disponibili

punteggio coefficiente

valore item

#VALORE!

Capacità decisionali e di responsabilizzazione

capacità di assumere decisioni coerenti con il mandato assegnato e di intraprendere percorsi di condivisione per risolvere problemi legati a contingenze logistico/organizzative

punteggio coefficiente

valore item

#VALORE!

Dimensione quantitativa dell'attività svolta

rispetto dei volumi di attività concordati, capacità di attrazione dell'attività svolta e disponibilità ad un impegno orario flessibile

punteggio coefficiente

valore item

#VALORE!

Appropriatezza e qualità delle prestazioni effettuate

appropriatezza e qualità delle prestazioni erogate (diagnostica, trattamenti terapeutici e documentazione correlata), impegno diretto nella gestione del rischio clinico, nella certificazione/accreditamento, rispetto dei protocolli adottati

punteggio coefficiente

valore item

#VALORE!

Innovazione Tecnologica

capacità di proporre soluzioni tecnologiche e relativo approccio metodologico, coerenza delle soluzioni proposte con i vincoli e gli obiettivi dell'Istituto

punteggio coefficiente

valore item

#VALORE!

Attività formativa e scientifica

continuità nell'impegno formativo e partecipazione attiva ad eventi formativi, organizzazione eventi di formazione avanzata/scientifica, partecipazione ad attività di tutoraggio e produzione scientifica

punteggio coefficiente

valore item

#VALORE!

Stile Relazionale

disponibilità con i colleghi, con i cittadini e segnalazioni rilevate dall'URP eo da altri organismi

punteggio coefficiente

valore item

#VALORE!

Il punteggio minimo da conseguire per la valutazione positiva è 20,7 pari a 6/10 del massimo conseguibile

#VALORE!

il valutato

il valutatore
FIRMA E TIMBRO

data

SCHEDA DI VALUTAZIONE	
Dirigenza PTA	
Anno 2021	
Cognome e nome:	
Profilo professionale: Dirigente amministrativo	
Incarico attribuito:	
Struttura:	
Periodo oggetto di valutazione: dal al	
	Giudizio*
Collaborazione e partecipazione multidisciplinare	
a) capacità di coinvolgere altri professionisti nei processi decisionali	<input type="text"/>
b) capacità di coinvolgere altri professionisti in attività interdisciplinari	<input type="text"/>
c) disponibilità alla discussione del proprio operato con quello di altri professionisti	<input type="text"/>
d) partecipazione agli organismi collegiali	<input type="text"/>
e) grado di partecipazione attiva ad iniziative proposte da altri professionisti	<input type="text"/>
Capacità organizzative	
a) capacità di organizzare l'attività favorendo la fruizione delle ferie	<input type="text"/>
b) capacità di organizzare l'attività in coerenza con le esigenze formative	<input type="text"/>
c) capacità di introdurre innovazioni organizzative	<input type="text"/>
d) capacità di rispettare i mandati concordati con le risorse disponibili	<input type="text"/>
Capacità decisionali e di responsabilizzazione	
a) capacità di assumere decisioni autonome coerenti con il mandato assegnato	<input type="text"/>
b) capacità di suggerire iniziative innovative coerenti con il mandato aziendale	<input type="text"/>
c) capacità di intraprendere percorsi di condivisione dei processi con altri professionisti per risolvere problemi operativi legati a contingenze logistiche od organizzative	<input type="text"/>
Dimensione quantitativa dell'attività svolta	
a) differenziale tra volumi di attività concordati e volumi realizzati	<input type="text"/>
b) disponibilità ad un impegno orario flessibile	<input type="text"/>
Appropriatezza e qualità delle prestazioni effettuate	
a) qualità della documentazione amministrativa	<input type="text"/>
b) rispetto dei protocolli adottati	<input type="text"/>
Innovazione tecnologica	
a) capacità di proporre nuove soluzioni tecnologiche	<input type="text"/>
b) approccio metodologico alla proposta di nuove soluzioni tecnologiche	<input type="text"/>
c) coerenza delle soluzioni proposte con i vincoli e gli obiettivi dell'Istituto	<input type="text"/>
Attività formative	
a) continuità nell'impegno formativo	<input type="text"/>
b) partecipazione attiva ad eventi formativi	<input type="text"/>
c) partecipazione ad attività di tutoraggio	<input type="text"/>
Stile relazionale	
a) disponibilità con i colleghi	<input type="text"/>
b) disponibilità con i cittadini	<input type="text"/>
c) segnalazioni rilevate dall'URP o da altri organi	<input type="text"/>
*Giudizio: O=ottimo; B=buono; D=discreto S=sufficiente	

Raggiungimento obiettivi certificato dall'Organismo indipendente di valutazione	
Valore medio di raggiungimento riferito all'intero periodo oggetto di valutazione	

Trieste,

IL DIRIGENTE VALUTATO

IL VALUTATORE
TIMBRO E FIRMA

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE E DEI RISULTATI DEL PERSONALE DEL COMPARTO

CATEGORIA _____ anno 2021

Cognome e nome: _____

Profilo professionale _____

Area di riferimento per il periodo.....

1: non in linea alle attese

2: sufficiente rispetto al ruolo assegnato

3: in linea a quello richiesto dal ruolo

4: superiore alle attese

Valutazione completamente positiva: 24 punti

Valutazione positiva con margini di miglioramento: 21 punti

MACROAREA	FATTORI	AUTOVALUTAZIONE punteggio	VALUTAZIONE punteggio
ABILITA' E COMPETENZE PROFESSIONALI	Riconosce, ascolta e soddisfa i bisogni dell'utente tenendo in considerazione le esigenze interne		
	Porta a termine i compiti assegnati/pianificati con attenzione, correttezza e precisione, nonché nei termini prescritti		
	Svolge con competenza e alto livello qualitativo le proprie prestazioni		
RELAZIONE	Offre spontaneamente aiuto e supporto ai colleghi e condivide conoscenze		
	Si relaziona con gli utenti ed i colleghi in modo garbato, utilizza il linguaggio più adeguato al contesto ed ai bisogni dei destinatari		
	Nel lavoro di squadra dimostra un approccio collaborativo e di condivisione		
PIANIFICAZIONE E ORGANIZZAZIONE	Di fronte ai cambiamenti procedurali ed organizzativi si dimostra proattivo e si adatta alle soluzioni individuate		
	Conosce, applica e propone procedure/protocolli e sovente è propositivo e partecipa nell'elaborazione di nuovi documenti		
	Dimostra autonomia e capacità di innovazione, è sicuro nella pianificazione e nell'esecuzione della propria attività		
RESPONSABILITA' RISOLUZIONE DEI PROBLEMI	Contestualizza i problemi e ricerca le soluzioni più efficaci ed idonee		
	Svolge e pianifica le attività nella consapevolezza del proprio ruolo dimostrando competenza professionale		
	Sviluppa e condivide costantemente la propria competenza professionale		
		0	0

PIANO DI MIGLIORAMENTO

Il valutato

Il valutatore

data

PARTECIPAZIONE AGLI OBIETTIVI DI STRUTTURA	SI <input type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
% DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI STRUTTURA (VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA)		